Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/8318

29. 10. 90

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

**zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung
— Drucksache 11/8091, Nr. 2.28 —**

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen

**Vorschlag für eine Richtlinie zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern
— KOM(90) 228 endg. —**
»Rats-Dok. Nr. 8072«

A. Problem

Mit den drei Richtlinienvorschlägen, die Teil der Umsetzung der EG-Sozialcharta sind, sollen in der EG soziale Mindeststandards verbindlich verankert werden. Im wesentlichen handelt es sich um die Einführung von EG-Regelungen für sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse. Ziel ist es, innerhalb der EG die sozialen Standards für Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, Saisonarbeit und Arbeitnehmerüberlassung anzugleichen. Da die geplanten Vorschriften überwiegend als Mindeststandards ausgestaltet sind, steht es den Mitgliedstaaten offen, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen zuzulassen.

B. Lösung

Nach Kenntnisnahme des Richtlinienvorschlags Aufforderung an die Bundesregierung, bei den weiteren Beratungen im Rat auf die in der Beschlußempfehlung enthaltenen Vorschläge zu achten.

Mehrheitsbeschluß im Ausschuß

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle nach Kenntnisnahme des nachstehenden Richtlinienvorschlags beschließen:

1. Der Deutsche Bundestag begrüßt es, daß die EG-Kommission so rasch konkrete Vorschläge zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vorgelegt hat. Er mißt insbesondere auch dem Richtlinienpaket zur Regelung der sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse große Bedeutung bei. Er hält es für richtig, EG-weit diese Beschäftigungsverhältnisse sozialverträglich und flexibel auszugestalten, damit den Arbeitnehmern der notwendige soziale Schutz gewährt wird und sie für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv bleiben. Er fordert daher die Bundesregierung auf, weiterhin konstruktiv an den Beratungen mitzuwirken, um auch bald zu Gemeinschaftsregelungen in diesem Bereich zu kommen.

2. Der Deutsche Bundestag ist der Auffassung, daß der nachstehende Richtlinienvorschlag in wesentlichen Punkten noch verbessert werden muß:

   a) Dazu gehört die von der Kommission gewählte Rechtsgrundlage für eine Richtlinie über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen. Die gewählte Rechtsgrundlage Artikel 100a EWG-Vertrag kommt schon deswegen nicht in Betracht, weil Absatz 2 dieser Vorschrift ausdrücklich Regelungen über „Rechte und Interessen der Arbeitnehmer" ausschließt. Im Hinblick auf die Rechtsklarheit und Rechtssicherheit dürfen die Rechtsgrundlagen des EWG-Vertrages nicht über ihren Wortlaut und Normzweck hinaus allein mit der Zielsetzung ausgedehnt werden, eine Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit zu ermöglichen. Die Notwendigkeit rascher Integrationsfortschritte auch im Sozialbereich darf nicht zur Überstrapazierung der nach dem Vertrag vorgesehenen Rechtsgrundlagen führen.

   b) Eine Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in den Schutz der Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung, die weit unterhalb der Bedürfnisse und Gegebenheiten liegen, die bei den Betroffenen bestehen, ist nicht sachgerecht. Die Einigung über das Richtlinienpaket wird zusätzlich erschwert, wenn dieses mit Regelungen zum Sozialversicherungsrecht belastet wird. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, deswegen auf eine Streichung dieser Regelungen hinzuwirken.

   c) Soweit rein arbeitsrechtliche Regelungen betroffen sind, bleibt die von der Kommission vorgesehene 8-Stunden-Grenze hinter den in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Regelungen zurück.

d) Auch beim Schutz der Leiharbeitnehmer bleiben die Richtlinienentwürfe hinter den in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Regelungen zurück. So besteht nach deutschem Recht kein befristeter, sondern ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit dem Verleihunternehmen. Die vorgesehene Regelung wäre ein sozialpolitischer Rückschritt. Andere Regelungen, insbesondere die uneingeschränkte Haftung des Ausleihers, gehen über die deutsche Rechtslage hinaus und sind nicht akzeptabel, insbesondere sollen keine zusätzlichen bürokratischen Erschwernisse eingeführt werden, die die Überlassung von Leiharbeitnehmern behindern.

e) Die Bundesregierung wird gebeten, darauf hinzuwirken, daß alle geplanten Vorschriften — also auch die von der Kommission auf Artikel 100a EWG-Vertrag gestützten Vorschriften — im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern flexibler und als Mindeststandards ausgestaltet sind, so daß günstigere Regelungen angewendet werden können.

Bonn, den 24. Oktober 1990

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Egert	**Fuchtel**
Vorsitzender	Berichterstatter

EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFTEN
DER RAT

Brüssel, den 28. August 1990 (31.08)
(OR. f)

8072/90

RESTREINT

SOC 220

SCHREIBEN (Übersetzung)

der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, unterzeichnet von Frau Vasso PAPANDREOU, Kommissionsmitglied

vom 29. Juni 1990

an S. E. den Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften, Herrn Gerard COLLINS

Betr.: Richtlinienvorschläge „Atypische Arbeit"

Sehr geehrter Herr Präsident,

ich darf Ihnen folgende Vorschläge übermitteln:

a) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Bestimmungen der Mitgliedstaaten über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen

b) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Bestimmungen der Mitgliedstaaten über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen

c) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern.

Diese Vorschläge erfolgen im Rahmen des Aktionsprogramms der Kommission zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte, in dem die Kommission ihre Absicht angekündigt hatte, folgendes vorzuschlagen:

— ein besseres Funktionieren des Binnenmarktes und eine größere Arbeitsmarkttransparenz im Rahmen des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts,

— eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer,

— Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

Die Kommission hat beschlossen, gleichzeitig ihren Vorschlag über freiwillige Teilzeitarbeit [Dok. KOM(81) 775 endg.], geändert durch Dokument KOM(82) 830 endg., und über Zeitarbeit und befristete Arbeitsverträge [Dok. KOM(82) 155 endg., geändert durch Dok. KOM(84) 159 endg.] zurückzuziehen.

Da sich der Vorschlag unter Buschstabe a auf Artikel 100 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft stützt, müssen das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß angehört werden.

Da sich der Vorschlag unter Buchstabe b und der Vorschlag unter Buchstabe c auf die Artikel 100a bzw. 118a des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft stützen, ist das Verfahren der Zusammenarbeit mit dem Euro-

Zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes vom 21. September 1990 — 121 — 680 70 — E — So 162/90.

päischen Parlament einzuleiten und der Wirtschafts- und Sozialausschuß anzuhören.

Es obliegt dem Rat, vor Ende des Jahres über den Vorschlag unter Buchstabe a zu befinden und seinen gemeinsamen Standpunkt zu den Vorschlägen unter Buchstabe b und Buchstabe c festzulegen. Im Hinblick darauf müßten das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuß ihre Stellungnahmen im Oktober abgeben.

(Schlußformel)

Für die Kommission
gez. Vasso PAPANDREOU
Mitglied

Anl.: Dok. KOM(90) 228 endg. SYN 280
281

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(90) 228 endg. —
SYN 280 und SYN 281

Brüssel, den 13. August 1990

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen SYN 280

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern SYN 281

(von der Kommission vorgelegt)

Begründung

Inhaltsverzeichnis Seite

Begründung der Richtlinienvorschläge für bestimmte Arbeitsverhältnisse

I. Allgemeine Einleitung

1. Auf den Europäischen Ratstagungen von Hannover, Rhodos und Madrid ist die Auffassung vertreten worden, daß im Rahmen der Schaffung des einheitlichen Binnenmarktes den sozialen Aspekten die gleiche Bedeutung wie den wirtschaftlichen Aspekten beizumessen ist und diese deshalb ausgewogen weiterzuentwickeln sind. In diesem Sinne haben ihrerseits auch das Europäische Parlament in einer Vielzahl von Initiativ-Entschließungen und der Wirtschafts- und Sozialausschuß in seiner Stellungnahme vom Monat Februar 1989 die Bedeutung dieser Demarche anerkannt.

Nach Titel I Ziffer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer muß „die Verwirklichung des Binnenmarkts ... zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozeß erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit".

In diesem Sinne hat die Kommission in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta darauf hingewiesen, daß „in Anbetracht der erheblichen Ausweitung und der Vielfalt von befristeten Arbeitsverträgen ein Gemeinschaftsrahmen vorgegeben

werden muß, der ein Mindestmaß an Kohärenz zwischen diesen unterschiedlichen Vertragsformen sichert, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und auf Gemeinschaftsebene die Transparenz des Arbeitsmarktes zu stärken".

2. Infolgedessen möchte die Kommission in Anwendung der Gemeinschaftscharta und gemäß der Ankündigung in ihrem Aktionsprogramm ein Basispaket grundlegender Maßnahmen auf dem speziellen Gebiet bestimmter Arbeitsverhältnisse in Vorschlag bringen. Dabei handelt es sich um einen globalen Ansatz, in dessen Rahmen sie sich veranlaßt sieht, gleichzeitig drei Instrumente vorzuschlagen, um folgenden drei Erfordernissen gerecht zu werden:

- besseres Funktionieren des Binnenmarkts und größere Arbeitsmarkt-Transparenz;
- Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer;
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer.

Damit möchte die Kommission zur Beseitigung der Wettbewerbsverzerrungen beitragen und gleichzeitig den durch die unterschiedlichen Situationen auf nationaler Ebene bedingten Mißbräuchen vorbeugen, wenngleich sie anerkennt, daß wesentliche mit Aspekten wie dem Besoldungsniveau zusammenhängende Unterschiede sich durchaus rechtfertigen lassen.

In Anbetracht dieser Gründe erachtet es die Kommission für angemessen, statt eines einzigen Vorschlags — wie dies in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vorgesehen ist — drei verschiedene Richtlinienvorschläge auf der Grundlage von drei verschiedenen Artikeln des Vertrags, nämlich Artikel 100, Artikel 100 A und Artikel 118 A vorzulegen. Die eingehende Analyse der Problematik der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse hat nämlich gezeigt, daß diese nicht im Rahmen ein und desselben Ansatzes behandelt werden können, so daß sich eine differenzierte Vorgehensweise mit mehreren Facetten aufdrängt, auf die ihrerseits jeweils eine bestimmte vertragliche Bestimmung zutrifft.

3. Bedingt durch das Zusammenspiel der Auswirkungen des auf internationaler Ebene verschärften Wettbewerbs, der immer rascher voranschreitenden technologischen Innovation und des tiefgreifenden Wandels in der Organisation der Produktion, mit dem oft eine Veränderung der individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer einhergeht, haben sich die Arbeitsbeziehungen in den Ländern der Gemeinschaft in den letzten Jahren grundlegend geändert und stark diversifiziert. Dieses Phänomen ist insbesondere in der raschen Entwicklung bestimmter Arbeitsverhältnisse zum Ausdruck gekommen, deren besonderes Merkmal die befristete Dauer bzw. die Teilzeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist.

Diese Entwicklung und Diversifizierung haben ihrerseits zur Schaffung von Arbeitsplätzen beigetragen, was gemäß den Schwerpunkten der Gemeinschaftscharta und des Aktionsprogramms eine der Prioritäten des Binnenmarkts ist.

Die zunehmende Bedeutung dieser besonderen Formen des Arbeitsverhältnisses erklärt sich nämlich dadurch, daß sie realen Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen, die sich ihrerseits vor die Notwendigkeit einer größeren Flexibilität in der Organisation und der Funktion ihres Produktionsapparates sowie einer stärkeren Elastizität im Einsatz ihrer Arbeitskräfte gestellt sehen, um sich besser an den verschärften internationalen Wettbewerb anzupassen und ihre Reaktionen entsprechend der Entwicklung der Marktnachfrage besser diversifizieren zu können. Im übrigen scheinen diese unterschiedlichen besonderen Arbeitsformen den Wünschen und Bedürfnissen des einzelnen und der Familien vieler Arbeitnehmer besser gerecht zu werden. Mit anderen Worten: Diese Arbeitsverhältnisse sind sowohl eines der Mittel zur vollen Nutzung der Produktionskapazitäten als auch in sehr vielen Fällen für die Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine auf die unterschiedlichen Familiensituationen abgestimmte Antwort.

4. Aus der Sicht der Kommission geht es keineswegs darum, die Notwendigkeit dieser besonderen Formen des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen, die hinsichtlich dessen, was angesichts der Entwicklung einer kohärenten Wachstums- und Beschäftigungsstrategie auf dem Spiel steht, von fundamentaler Bedeutung sind. Vielmehr geht es darum, eine Reihe grundlegender Maßnahmen zu definieren, die unter Berücksichtigung des Bedarfs an Flexibilität auf seiten der Unternehmen einerseits und der Wünsche vieler Arbeitnehmer andererseits unter Wahrung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten und unter Berücksichtigung der Autonomie der Sozialpartner, folgende Ziele anvisieren:

i) Vermeidung eines zunehmenden Mangels an Sicherheit für die Arbeitnehmer und einer zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarktes sowie Förderung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer, insbesondere durch Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, daß die Arbeitnehmer, die in einem dieser besonderen Arbeitsverhältnisse stehen, in den Genuß einer mit der Behandlung von unbefristeten Vollzeitbeschäftigten vergleichbaren Behandlung gelangen, zum Beispiel in den Bereichen Zugang zur Ausbildung und zu den Sozialleistungen;

ii) Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen, die durch die Unterschiedlichkeit der Sozialkosten infolge der unterschiedlichen nationalen Regelungen für diese Arbeitsverhältnisse, insbesondere hinsichtlich der Systeme der sozialen Sicherheit und der Kosten im Zusammenhang mit dem Berufsalter und der Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis, entstehen könnten;

iii) Anhebung — als Vervollständigung der Maßnahmen gemäß der Rahmenrichtlinie 98/391/89 — des Mindeststandes in Sachen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, damit die von diesen besonderen Arbeitsverhältnissen betroffenen Arbeitnehmer in den Genuß der gleichen Bedingun-

gen gelangen, wie sie für die übrigen Arbeitnehmer gelten.

Zur Vermeidung eines unverhältnismäßig hohen Kostenaufwandes, der in keiner Weise mit den angestrebten Zielen zu vereinbaren wäre, schlägt die Kommission vor, Arbeitnehmer, deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als acht Stunden beträgt, von den beiden Richtlinien auf der Grundlage der Artikel 100 und Artikel 100 A des Vertrags auszuklammern.

Bei dieser Vorgehensweise ist im übrigen folgenden zwei Besonderheiten Rechnung zu tragen:

i) Eine der grundlegenden Aufgaben der Gemeinschaft ist die Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, obgleich der Binnenmarkt nicht sämtliche Disparitäten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen zwischen den Mitgliedstaaten beseitigen wird. Die in einem Mitgliedstaat üblichen Praktiken und geltenden Rechtsvorschriften könnten zu Wettbewerbsverzerrungen gegenüber anderen Mitgliedstaaten führen oder sich negativ auf die dortigen Arbeitsbedingungen auswirken. Dieses ist ein besonders akutes Problem für die Grenzregionen.

ii) Zum anderen liegt es angesichts des sehr hohen Anteils weiblicher Arbeitnehmer bei diesen besonderen Formen des Arbeitsverhältnisses auf der Hand, daß eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Rahmen dieser Form von Arbeitsverhältnissen zu einer positiven Entwicklung der Gleichbehandlung beitragen würde.

5. Im sozialpolitischen Kontext betrachtet ist besonders hervorzuheben, daß bei allen durch die nationalen Praktiken bedingten Unterschiede der Bereich Arbeitsbedingungen in der Regel in unterschiedlichem Ausmaß entsprechend dem Autonomiegrad der Sozialpartner, die vielfach stellvertretend für die öffentliche Hand tätig sind und/oder in Ergänzung zu dieser fungieren, Sache der Sozialpartner ist. Um den unterschiedlichen Gegebenheiten gemäß dem Subsidiaritätsprinzip Rechnung tragen zu können, ist die Kommission der Auffassung, daß die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern im Rahmen der vorgeschlagenen Aktion ihrer Rolle uneingeschränkt gerecht werden müßten, vorausgesetzt, die in den Kommissionsvorschlägen dargelegten und vom Rat[1]) angenommenen Grundsätze können gewahrt bleiben. Mit anderen Worten: In diesem Bereich ist unbedingt der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen grundsätzlich zur Anwendung von Gemeinschaftsrichtlinien beitragen können, ohne daß damit allerdings die betreffenden Mitgliedstaaten von der Verpflichtung entbunden wären, die mit diesen Instrumenten verfolgten Ziele zu erreichen.

6. Mit den von der Kommission vorgelegten Vorschlägen werden nicht sämtliche Komponenten der Problematik der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Binnenmarkts ausgeschöpft. Neben Faktoren wie Höhe der Löhne und Gehälter und Produktivitätsstand bleiben weitere Probleme zu behandeln, insbesondere im Zusammenhang mit der Mobilität der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene, etwa in Sachen Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer aus einem Mitgliedstaat, die in einem anderen Mitgliedstaat Arbeitsleistungen im Rahmen von Zulieferverträgen erbringen. Diesbezüglich hat sich die Kommission entsprechend der Vorgabe im Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer [Dok. KOM(89)568] verpflichtet, noch im Laufe des Jahres 1990 einen Vorschlag zu unterbreiten.

7. Angesichts ihres Bestrebens, bei ihren Vorschlägen eine kohärente Vorgehensweise sicherzustellen, wird die Kommission frühere Vorschläge für freiwillige Teilzeitarbeit (übermittelt 1982 und geändert 1983) und Zeitarbeit sowie befristete Arbeitsverträge (übermittelt 1982 und geändert 1984) zurückziehen müssen.

8. Mit der Übermittlung dieser Vorschläge an den Rat möchte die Kommission auf die Bedeutung hinweisen, die sie — in Anerkennung des Subsidiaritätsprinzips — der Kohärenz einer gemeinschaftlichen Vorgehensweise, bei der die Vollendung des Binnenmarkts und die soziale Entwicklung Hand in Hand gehen, beimißt.

II. Arbeitsverhältnisse, die Gegenstand der drei Richtlinienvorschläge sind

9. Bei diesen nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsformen handelt es sich im wesentlichen um:

Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Saisonarbeit, Abrufarbeit, Heimarbeit und Telearbeit.

10. Allerdings erscheint angesichts des Gegenstands dieser Richtlinien, nämlich die Abdeckung der wichtigsten und am meisten verbreiteten Formen der unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse im Arbeitsmarkt, die Erstellung eines Verzeichnisses aller neuen Arten der Arbeitsverhältnisse nicht erforderlich, zumal darunter einige wenig verbreitet sind oder sich auf bestimmte Industriezweige oder Dienstleistungsbereiche oder auch räumlich auf bestimmte Regionen der Gemeinschaft beschränken oder in die Kategorie der Teilzeit-/Zeitarbeitsverhältnisse eingeordnet werden können.

Als Beispiel sei hier die Heimarbeit genannt, auf die in einigen Regionen und einzelnen Industriesektoren wie die Bekleidungsbranche zurückgegriffen wird und die sich auch auf andere Wirtschaftszweige auszubreiten scheint. Bei Heimarbeit kann es sich von

[1]) Diese Vorgehensweise steht im Einklang mit dem Urteil des Gerichtshofs vom 10. Juli 1986 in der Rechtssache 235/84, in der der Gerichtshof — unter Hinweis auf sein Urteil vom 30. Januar 1985 in der Rechtssache 143/83 — feststellt, daß „die Mitgliedstaaten es zwar in erster Linie den Sozialpartnern überlassen können, die mit einer Richtlinie in diesem Bereich verfolgten sozialpolitischen Ziele zu verwirklichen. Diese Möglichkeit befreit sie jedoch nicht von der Verpflichtung sicherzustellen, daß alle Arbeitnehmer der Gemeinschaft in vollem Umfang in den Genuß des in der Richtlinie vorgesehenen Schutzes kommen können. Die staatliche Garantie muß daher in allen Fällen gelten, in denen nicht anderweitig ein wirksamer Schutz gewährleistet ist".

Fall zu Fall unterschiedlich um eine selbständige oder um eine nichtselbständige Erwerbstätigkeit handeln und damit um Arbeitsverhältnisse, für die keine zuverlässigen Angaben vorliegen, um stets genau differenzieren zu können.

Andere Arbeitsformen wie Abrufarbeit sind wenig verbreitet und können ebenfalls in die Kategorie der Teilzeit- und/oder Zeitarbeit eingeordnet werden. Zu erwähnen ist des weiteren die Telearbeit, die entsprechend dem Verbreitungsgrad der Informatik zunimmt, einstweilen jedoch noch nicht signifikant ist. In diesem Zusammenhang sollten auch die atypischen Arbeitsstunden erwähnt werden, die in verschiedenen Formen in zahlreichen Dienstleistungstätigkeiten vorkommen und die häufig als Teilzeit- oder Zeitarbeit angesehen werden können.

Ergänzend zu bemerken wäre noch, daß anhand der durchgeführten Untersuchungen festgestellt werden konnte, daß insbesondere die in den Mitgliedstaaten verfügbaren statistischen Angaben in erster Linie die Teilzeitarbeit und Zeitarbeit in ihren unterschiedlichsten Formen betreffen.

11. Angesichts dieser Gegebenheiten beschränkt sich der sachliche Geltungsbereich der Richtlinien auf folgende Arbeitsverhältnisse:

— Teilzeitarbeit: Dieser Begriff deckt alle Arbeitsformen ab, deren Merkmal eine kürzere Arbeitszeit (z. B. reduzierte Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit) ist als die auf Betriebsebene oder für den betreffenden Wirtschaftssektor geltende übliche Arbeitszeit oder die Arbeitszeit vollbeschäftigter Arbeitnehmer. Bei Teilzeitarbeit kann es sich sowohl um Halbtagsarbeit als auch — bezogen auf die Arbeitsdauer — um ¾-Arbeit, ⅘-Arbeit oder eine Wochenarbeitszeit von weniger als 20 bzw. 10 Stunden handeln. Ein Teilzeitarbeitsverhältnis kann durch befristeten oder unbefristeten Vertrag geregelt sein.

— Zeitarbeit: Sie kann als Gegenstück zum unbefristeten Arbeitsverhältnis definiert werden und in einer der nachfolgend beschriebenen Formen vorliegen:

  a) als Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags, der unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen und in dem das Ende des Vertragsverhältnisses nach objektiven Bedingungen festgelegt wird wie das Erreichen eines feststehenden Termins, der Abschluß eines bestimmten Arbeitsauftrags, das Eintreten eines bestimmten Ereignisses, die Dauer der Saisonarbeit (Landwirtschaft, Fremdenverkehr), deren Merkmal der sich jährlich wiederholende Rhythmus der Jahreszeiten ist; ebenso kann die vereinbarte befristete Dauer des Arbeitsverhältnisses aber auch der Dauer für die Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers entsprechen. Darüber hinaus kann auf den befristeten Arbeitsvertrag zurückgegriffen werden, um Arbeitskräfte für eine unvorhergesehene Tätigkeit mit ungewisser Dauer einzustellen;

  b) als Leiharbeit: zur Bezeichnung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitunternehmen (Arbeitgeber), Leiharbeitnehmer und dem Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer abgeordnet wird. Grundlage des Leiharbeitsverhältnisses ist ein Vertrag, mit dem eine natürliche oder juristische Person Arbeitnehmer einstellt, um sie anschließend einem dritten Unternehmen zum Zwecke der Arbeitsleistung zu überlassen.

  Zu dieser Form des Arbeitsverhältnisses ist zu bemerken, daß die Tätigkeit von Leiharbeitunternehmen in Griechenland, Spanien und Italien gesetzlich nicht gestattet ist. Obgleich mit den vorliegenden Vorschlägen der Kommission das Recht der Mitgliedstaaten, diese Art der Tätigkeit ganz oder teilweise zu verbieten, keineswegs angetastet werden soll, ist die Kommission der Auffassung, daß es angesichts der Dynamik des Arbeitsmarktes und des hohen Austauschbarkeitsgrades der einzelnen Formen von Zeitarbeitsverhältnissen untereinander geboten erscheint, die Problemstellung systematisch anzugehen und dabei der Tatsache Rechnung zu tragen, daß vielfach aus miteinander vergleichbaren Gründen auf die unterschiedlichen Formen des Zeitarbeitsverhältnisses zurückgegriffen wird.

12. Wenn sich auch der sachliche Geltungsbereich der Richtlinien auf die Zeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse beschränkt, so übersieht die Kommission keineswegs, daß Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung das ordnungsgemäße Funktionieren des Arbeitsmarktes — in bestimmten Sektoren mitunter in erheblichem Maße — stören. Dieses Problem wird zu einem späteren Zeitpunkt, insbesondere im Rahmen der Kommissionsvorschläge betreffend die Einführung eines Formblatts als Nachweis des Bestehens von Arbeitsverträgen und geregelter Arbeitsverhältnisse, behandelt werden.

III. Die Bedeutung der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse

13. Auf seiten der Unternehmen besteht ein echter Bedarf an Arbeitsverhältnissen dieser Art, die der für die betriebliche Arbeitsorganisation erforderlichen Elastizität und Flexibilität entsprechen, damit sich die Unternehmen leichter an die Gegebenheiten des Binnenmarkts anpassen und sich dem internationalen Wettbewerb in einer sich kontinuierlich grundlegend ändernden Weltwirtschaftslage stellen können.

Unter diesem Aspekt betrachtet bilden der Teilzeit- und der Zeitarbeitsvertrag für die Unternehmen ein wichtiges Instrument, das es ihnen gestattet, zum einen ihre menschlichen Ressourcen im Hinblick auf eine möglichst effiziente Einführung neuer Technologien besser abzustimmen und zum anderen den Schwankungen und der Diversifizierung der Marktnachfrage besser entgegenzuwirken. Im übrigen ist nachdrücklich hervorzuheben, daß Zeit- und Teilzeitarbeit von besonderer Bedeutung für die KMU sind, und zwar in erster Linie für die KMU im Dienstlei-

stungssektor wie Handel und Fremdenverkehr, wo auf diese Arbeitsformen zurückgegriffen wird, um auf Spitzenzeiten und besonderen Arbeitsanfall während dieser Spitzenzeiten reagieren zu können.

Diese Arbeitsformen haben sich in der gesamten Gemeinschaft stark entwickelt; und obgleich sie, wie aus den nachstehenden Tabellen 1 und 2 hervorgeht, einstweilen noch — bezogen auf die Beschäftigung insgesamt — in der Minderzahl sind, besteht die Tendenz, daß sie künftig bei Neueinstellungen eine überragende Rolle spielen werden.

Im übrigen sind sie von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich.

14. Tabelle 1 und Tabelle 2

15. Bei der Durchsicht der Tabelle 1 stellt man fest, daß die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 1988 in den Niederlanden etwa 30 % der Gesamtbeschäftigung im Arbeitsverhältnis ausmachte (andere Mitgliedstaaten sind Dänemark und das Vereinigte Königreich mit einem Prozentsatz von über 20 %), während die niedrigsten Prozentsätze (5 % und weniger) in Portugal, Spanien, Italien und Griechenland festzustellen waren. Der Durchschnitt in der Gemeinschaft liegt bei 13,6 %, das heißt bei mehr als 14 Millionen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern.

Hervorzuheben wäre, wie aus Tabelle 2 hervorgeht, daß die Teilzeitarbeit in den meisten Mitgliedstaaten in dem Zeitraum 1983 bis 1988 wesentlich stärker zugenommen hat als die Vollzeitarbeit. In den Niederlanden, in Irland, in Frankreich und in Belgien war diese Entwicklung besonders ausgeprägt, während in Italien eine starke Zunahme, ausgehend von einem relativ niedrigen absoluten Niveau, festzustellen ist. Für EUR 10 beläuft sich die Zunahme der Teilzeitarbeit auf fast 28 %, während die Vollzeitarbeit im gleichen Zeitraum nur um 2,4 % anstieg.

16. Was die Zeitarbeit angeht, so zeigen die verfügbaren Angaben (einschließlich Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Lehrverträge sowie bestimmte Formen von Gelegenheitsarbeit), daß es im Jahr 1988 etwa 10 Millionen Zeitarbeitnehmer gab, was einen Prozentanteil von 9,6 % der Gesamtheit der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis ausmacht. Diese Prozentanteile betrugen mehr als 15 % in Portugal, Griechenland und Spanien, während die niedrigsten Prozentanteile im Vereinigten Königreich, in Belgien, Irland und in Luxemburg zu verzeichnen waren. Ein starker Anstieg (1988/83) ist insbesondere in Frankreich, den Niederlanden und in Irland zu verzeichnen.

Eine von der Kommission im Jahre 1989 durchgeführte Erhebung hat gezeigt, daß 9 % aller Arbeitnehmer in einem Zeitarbeitsverhältnis standen, davon 45 % für eine Dauer von weniger als sechs Monaten und 68 % für eine Dauer von bis zu einem Jahr. Während in Spanien 30 % der Arbeitsverhältnisse zeitlich befristet waren, belief sich dieser Prozentsatz auf etwa 10 % in Griechenland, in Irland, Italien und Portugal und lag in allen anderen Mitgliedstaaten weit unter 10 %.

Tabelle 1

Prozentsatz der Teilzeitarbeitnehmer und der Zeitarbeitnehmer im Verhältnis zu der Gesamtheit der Arbeitnehmer (im Vergleich 1988 und 1983)

Mitgliedstaat	Teilzeitarbeit		Zeitarbeit	
	1988	1983	1988	1983
BRD	12,7	12,0	11,2	11,1 (84)
Frankreich	12,0	8,9	7,8	3,2
Italien	5,0	3,5	5,8	4,9
Niederlande	29,4	20,9	8,7	3,8
Belgien	11,0	8,3	5,4	4,1
Luxemburg	6,7	6,2	3,7	1,8
Vereinigtes Königreich	22,8	19,4	5,9	3,1
Irland	8,2	5,8	9,1	3,5
Dänemark	25,5	25,6	11,1	12,7 (85)
Griechenland	4,0	4,9	17,6	
Portugal	4,5		18,5	
Spanien	4,7		22,3	
Gemeinschaft	13,6		9,6	

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

Tabelle 2

Prozentuale Entwicklung der Teilzeit- und der Vollzeitarbeit — 1988/1983

Mitgliedstaat	Vollzeitarbeit	Teilzeitarbeit
BRD	+ 4,6 %	+11,4 %
Frankreich	– 1,6 %	+36,6 %
Italien	+ 0,2 %	+45,5 %
Niederlande	+ 6,5 %	+68,4 %
Belgien	– 0,5 %	+36,1 %
Luxemburg	+ 7,6 %	+ 9,2 %
Vereinigtes Königreich	+ 3,8 %	+26,1 %
Irland	– 4,8 %	+39,2 %
Dänemark	+14,8 %	+12,8 %
Griechenland	+ 9,7 %	–10,7 %
EUR 10	+ 2,4 %	+27,7 %

17. Nach einer kürzlich im Auftrag der Kommission durchgeführten Untersuchung zur Situation der Leiharbeit in der Gemeinschaft (ausgenommen Irland, Luxemburg und Portugal) gibt es etwa 5 Millionen Leiharbeitnehmer. Die höchsten Prozentanteile sind in den Niederlanden, im Vereinigten Königreich und in Frankreich zu verzeichnen, während Belgien eine mittlere Position einnimmt. Es ist jedoch zu bemerken, daß in Belgien und in der Bundesrepublik Deutschland während der letzten Jahre ein relativ starker Anstieg zu verzeichnen war.

Einige Angaben bezüglich der zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse im engeren Sinne lassen darauf schließen, daß diese Form des Arbeitsverhältnisses in einigen Mitgliedstaaten eine immer bevorzugtere Einstellungsart darstellt. In Frankreich entsprachen im Jahr 1988 etwa 70 % der Neueinstellungen diesen zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen, und in der Bundesrepublik Deutschland ist etwa ein Drittel der Neueinstellungen im privaten Sektor zeitlich befristet. In Spanien waren in der ersten Hälfte des Jahres 1989 80 bis 90 % aller Einstellungen zeitlich befristet.

18. Im übrigen ist nachdrücklich zu bemerken, daß die Verwirklichung speziell in den Grenzregionen des Binnenmarkts und damit einhergehend der Abbau der Grenzen Folgen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und die Niederlassungsfreiheit haben werden. Gegenwärtig beschränkt sich diese Zu- und Abwanderung der Arbeitskräfte noch vorrangig auf die Grenzgänger bzw. in erster Linie auf die geographisch begrenzten Bereiche wenige Kilometer beiderseits der Grenzen. Dennoch betreffen diese Bewegungen nach vorliegenden Schätzungen derzeit bereits 150 000 Arbeitnehmer aus der Gemeinschaft und fast doppelt so viele insgesamt. Mit der Verwirklichung eines Raumes ohne Grenzen wird sich diese Bewegung nach Meinung der Wirtschafts- und sozialen Kreise der betreffenden Regionen, bedingt durch die derzeitige Entwicklung schneller Verkehrsmittel, auf noch größere Gebiete ausweiten.

19. Im Falle beiderseits einer Grenze zu stark unterschiedlichen Handhabung der Arbeitsbeziehungen, die Gegenstand dieser Vorschläge sind, könnte dies zu einem uneingeschränkten Zurückgreifen auf besondere Formen des Arbeitsverhältnisses auf der einen Seite einer Grenze, gemessen an einer möglicherweise restriktiveren Sachlage, z. B. in bezug auf höchstzulässige Grenzen und Modalitäten für diese Arbeitsformen, in einer Grenzregion eines anderen Mitgliedstaates führen.

20. Dies ist nicht bloß Hypothese oder Prognose. Beispiele für Wettbewerbsverzerrungen, die auf die unterschiedliche Behandlung von Zeit- und Teilzeitarbeitnehmern in bestimmten beschäftigungsintensiven Industrie- oder Dienstleistungssektoren, die insbesondere wenig qualifizierte Arbeitskräfte einsetzen, zurückzuführen sind, gibt es bereits heute: Großvertrieb, Baugewerbe, Nahrungsmittel- und Textilindustrie u. a. m. Hinzu kommt, daß eine Vielzahl dieser grenzübergreifenden Regionen, in denen vielfach traditionell ein einziger Wirtschaftszweig dominierte und die sich heute im Umstrukturierungsprozeß befinden, auch Zonen mit hoher Arbeitslosigkeit umfassen.

21. Weiterhin wird das besondere Problem der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer aus einem Land, die in einem anderen Land Arbeitsleistungen im Rahmen von Zulieferverträgen erbringen, sowie in diesem Zusammenhang die spezifische Problematik der grenzübergreifenden Tätigkeiten der Leiharbeitunternehmen behandelt werden müssen, die auf der einen Seite einer Grenze Leiharbeitnehmer einstellen, um sie anschließend an Dritte auf der anderen Seite der Grenze auszuleihen, ohne die in diesem anderen Land geltenden Vorschriften einzuhalten. Diese spezifischen Probleme werden im Rahmen der Vollendung des Binnenmarkts behandelt werden müssen und im übrigen Gegenstand des Vorschlags für ein Gemeinschaftsinstrument sein, das die Kommission gemäß ihrem Aktionsprogramm im Jahre 1990 in Vorschlag zu bringen beabsichtigt.

22. Es ist also festzustellen, daß die Arbeitnehmer, die Gegenstand der vorliegenden Richtlinie sind, etwa 20 % aller Arbeitnehmer ausmachen, wobei zu berücksichtigen ist, daß etwa 15 % der Teilzeitarbeitnehmer einer Zeitarbeit nachgehen.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, daß die Veränderung des Verhältnisses dieser Vollzeit-/Teilzeitarbeit während der letzten Jahre besonders ausgeprägt war (siehe Tabelle 2) und daß die Teilzeitarbeit innerhalb von fünf Jahren in der Gemeinschaft durchschnittlich um 27,7 % zugenommen hat, wobei jedoch Spitzenwerte von 45 % in Italien (wo insgesamt dieses Phänomen weniger bedeutend ist als in der gesamten Gemeinschaft) und von 68,4 % in den Niederlanden erreicht wurden.

Beinahe 20 % aller Arbeitnehmer in der Gemeinschaft stehen also in einem Arbeitsverhältnis, das nicht unbefristet oder vollzeitlich ist, und die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, daß sich diese Arbeitsverhältnisse entscheidend entwickeln und wenn nicht eine gängige, so doch sehr häufige Praxis werden.

IV. Teilzeit- und Zeitarbeit unter dem Aspekt der Wettbewerbsverzerrungen

23. Die Höhe der Löhne und Gehälter, die nicht lohn- oder gehaltsbezogenen Kosten und die Vorschriften zur Regelung der Arbeitsbedingungen weisen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr große Unterschiede auf. Letztere sind allerdings kein Hemmnis für die Entfaltung eines gesunden Wettbewerbs in der Gemeinschaft, da sie weitgehend durch andere Faktoren aufgewogen werden. Aufgrund des unterschiedlichen Produktionsniveaus werden die Unterschiede bei den Stückkosten beträchtlich reduziert. Im übrigen liegen die sonstigen Produktionskosten tendenziell höher in den weniger entwickelten Ländern mit dem niedrigsten nominalen Lohn- und Gehaltsstand.

24. Auf der anderen Seite können die Unterschiede bei den durchschnittlichen Nominalkosten auch die Unterschiedlichkeit von Angebot und Nachfrage im Bereich der einzelnen Produktionsfaktoren sowie bei der Arbeitskräftestruktur entsprechend dem Qualifikationsniveau, das von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat stark variiert, widerspiegeln.

Diesen Zusammenhängen zwischen Kostenhöhe und relativer Bedeutung der einzelnen Produktionsfaktoren ist Rechnung zu tragen, wenn in allen Regionen der Gemeinschaft eine nachhaltige, gesunde Wettbewerbslage gewährleistet werden soll.

Weitere Unterschiede können auch durch das Verhalten der Sozialpartner bedingt sein, die im Rahmen

ihrer Autonomie einen sehr breiten Spielraum haben. Dies gilt insbesondere für die Festsetzung der Löhne und Gehälter, die im wesentlichen, je nach den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, Sache der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten ist. Auf jeden Fall müssen die wirtschaftliche und soziale Stärkung der Gemeinschaft sowie der Prozeß der Integration der am wenigsten entwickelten Regionen den Abbau dieser Unterschiede zur Folge haben.

25. Es gibt jedoch noch andere Kostenunterschiede, die nicht durch Faktoren wie unterschiedliche Produktivität kompensiert werden und die nicht zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts der Gemeinschaft beitragen. Dies ist der Fall bei den hinsichtlich der relativen Kosten bestehenden Unterschieden, deren Ursache die verschiedenen Vorschriften für die einzelnen Arbeitsbeziehungsarten sind, aus denen sich vergleichsweise Vorteile ergeben können, die tatsächliche Wettbewerbsverzerrungen begründen.

Es liegt nämlich auf der Hand, daß ein Land, das mit geringeren Arbeitskosten als andere Länder produzieren könnte — sofern dieser Unterschied nicht Folge der oben analysierten Faktoren ist, sondern durch segmentierte Arbeitsmärkte mit unterschiedlichen Preisen für dieselbe Art der Arbeit bedingt ist, was seine Ursache wiederum nur in den für unterschiedliche Arbeitsverhältnisse geltenden unterschiedlichen Normen hat —, einen vergleichsweisen Vorteil hat, der jedoch nicht als dauerhaft anzusehen ist und den gemeinsamen Interessen entgegensteht.

26. Diese aus den in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Rechtsvorschriften resultierenden Wettbewerbsverzerrungen kommen auch im Innern bestimmter Mitgliedstaaten zum Tragen, insofern die Unternehmen in verschiedenem Ausmaß die kostengünstigsten Vertragsarten anwenden. Auf dieser Ebene haben die Unternehmen jedoch eine Wahlmöglichkeit bei der Heranziehung von Arbeitskräften, da für dieselbe Arbeit unterschiedliche Kosten anfallen, während diese Möglichkeit für Unternehmen eines anderen Mitgliedstaats nicht besteht, die sich Vorschriften gegenübersehen, die für die verschiedenen Vertragsarten homogenere Bedingungen festsetzen.

Auf Gemeinschaftsebene können sich derartige Verzerrungen insbesondere in den Grenzregionen ausgesprochen negativ auswirken, eine Situation, die sich mit der Stärkung des Binnenmarkts verschlechtern dürfte. Ausgehend von der Feststellung, daß die Vorschriften für die verschiedenen Arten von Arbeitsverträgen für die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen Unterschiede der relativen Kosten zur Folge haben, ist somit ein Eingreifen auf Gemeinschaftsebene gerechtfertigt.

27. Will man das Ausmaß dieser Unterschiede in den relativen Kosten und ihrer Auswirkungen auf den Wettbewerb abschätzen, so muß man die Tatsache in Rechnung stellen, daß sie durch zwei Gruppen von Faktoren bedingt sind: einerseits die in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Vertragsarten stehenden unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und andererseits die Bedeutung derjenigen Verträge, die für dieselbe Art der Arbeit am kostengünstigsten sind. Daher geht es zuallererst darum, die durch die unterschiedlichen Vorschriften für die einzelnen Arten von Arbeitsverhältnissen bedingten Unterschiede zu analysieren. Berücksichtigt werden müssen auch die bereits analysierten Daten über den derzeitigen Umfang und die Zunahme von nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

28. Die wichtigsten Bestimmungen für die fraglichen Arbeitsverhältnisse werden daraufhin untersucht, in welchem Maß die Art ihrer Behandlung in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zu Wettbewerbsverzerrungen gegenüber den anderen Ländern der Gemeinschaft führen kann.

Diese Bestimmungen können in drei Kategorien eingeteilt werden:

— direkte Lohn- und Gehaltskosten

— Kosten im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit

— durch die Merkmale des Arbeitsverhältnisses bedingte indirekte Lohn- und Gehaltskosten.

Diese Faktoren sind außerdem in einem größeren Zusammenhang zu sehen, der die allgemeine Wirtschaftspolitik, die Steuersysteme, die Bevölkerungsentwicklung usw. einschließt.

29. Das Problem der Entgelte sowie, allgemeiner, der Arbeitskosten wird an sich nicht in den Vorschlägen der Kommission behandelt. Auf makroökonomischer Ebene bestehen zwar von einem Land zum anderen erhebliche Lohnunterschiede, man muß jedoch beachten, daß die Differenzen bei der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität gemeinhin dieselbe Tendenz aufweisen, so daß die Unterschiede bei den Lohnstückkosten wesentlich geringer sind als bei den Löhnen und Gehältern.

Es ist jedoch zu bemerken, daß gerade im Hinblick auf die Lohnkosten bei den Arbeitsverhältnissen, die in den Vorschlägen der Kommission behandelt werden, verschiedene Faktoren eine oftmals wesentliche Rolle spielen, die in keinem Bezug zur Produktivität stehen, sondern sich aus bestimmten rechtlichen und/oder tarifvertraglichen Bestimmungen ergeben, die Unterschiede bei den Kosten einschließlich der mit den Tätigkeitsbedingungen der Leiharbeitsunternehmen in Zusammenhang stehenden indirekten Kosten zur Folge haben.

Diese Kostenunterschiede, die nicht in den Leistungen der Arbeitnehmer je Zeiteinheit begründet sind, berühren hauptsächlich folgende Bereiche:

— Kosten im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit;

— mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses verbundene und insbesondere mit den Regelungen bezüglich des Dienstalters, des Jahresurlaubs, der Abfindung bei Kündigung bzw. bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang stehende indirekte Lohn- und Gehaltskosten.

30. Da die Kommission der Auffassung ist, daß die Löhne und Gehälter vor allem Gegenstand der Tarifverhandlungen und der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften sind, beabsichtigt sie nicht, in diesen Prozeß einzugreifen. Sie ist jedoch der Ansicht, daß die obengenannten Faktoren einen oft nicht unwesentlichen Prozentsatz der Lohnkosten ausmachen.

Die Bestimmungen werden für die Teilzeitarbeit und die Zeitarbeit jeweils getrennt untersucht.

A. Teilzeitarbeit unter dem Aspekt der Wettbewerbsverzerrungen

1. Beschreibung

31. Die in den Mitgliedstaaten bezüglich der Teilzeitarbeit herrschende Situation wird in zwei Tabellen dargestellt, von denen die eine (Tabelle 3) den sozialen Schutz und die andere (Tabelle 4) die wichtigsten Rechts- oder Verwaltungsvorschriften betrifft.

In diesem Zusammenhang muß auf die Begrenztheit der statistischen Informationen hingewiesen werden, insbesondere, was den Prozentsatz der Personen angeht, der von den festgestellten Unterschieden in der Behandlung betroffen ist. Die im folgenden angegebenen Zahlen basieren somit auf Schätzungen aus unterschiedlicher Quelle.

32. Tabelle 3 zeigt, daß sich in einigen Mitgliedstaaten die durch die gesetzlichen Systeme des sozialen Schutzes verursachten Kosten als Prozentsatz des Bruttolohns bzw. -gehalts danach unterscheiden, ob es sich um bestimmte Formen der Teilzeitarbeit oder um ein Vollzeitarbeitsverhältnis handelt:

— In der Bundesrepublik Deutschland werden die sich auf 36 % des Bruttolohns bzw. -gehalts belaufenden Beiträge nicht gezahlt, wenn das Entgelt weniger als 470 DM im Monat beträgt; ferner werden bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 19 Stunden keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge und bei einer Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden auch keine Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung fällig. Die Anzahl der nichtsozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverträge kann auf 450 000 veranschlagt werden.

— In Dänemark (wo der soziale Schutz im wesentlichen durch Steuern oder Beitragszahlungen mit progressiven und nichtproportionalen Sätzen finanziert wird) sieht die Regelung für die zusätzliche Altersversorgung für Arbeitsverhältnisse von weniger als 10 Wochenstunden keine Beitragszahlungen vor, was sich auf 2,5 % des Bruttolohns bzw. -gehalts belaufen kann.

— In Irland sind Arbeitnehmer mit weniger als 18 Wochenstunden von der Zahlung der wichtigsten Sozialbeiträge befreit, was 15,95 % des Bruttolohns bzw. -gehalts der betroffenen Arbeitnehmer entspricht.

— Im Vereinigten Königreich sind die Beträge für Teilzeitarbeit aufgrund der Progressivität der Beitragssätze niedriger, und zwar um etwa 10 bis 19,45 % des betreffenden Bruttolohns bzw. -gehalts. Ferner besteht eine untere Einkommensgrenze (46 £/Woche), unterhalb derer keine Beiträge zu zahlen sind. Nimmt man diese Grenze (46 £) als Anhaltspunkt, so kann man die Anzahl der Teilzeitarbeitnehmer, die keine Beiträge zahlen, weil ihr Einkommen unterhalb der Bemessungsgrenze liegt, auf 2 400 000 schätzen.

Dagegen bestehen in den übrigen Ländern der Gemeinschaft praktisch keine derartigen Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit.

33. Geht man beispielsweise davon aus, daß in der Bundesrepublik Deutschland ein Arbeitnehmer, der weniger als 15 Wochenstunden arbeitet und weniger als 470 DM im Monat verdient, keine Sozialversicherungsbeiträge zahlt, kann man eine Form der Wettbewerbsverzerrung illustrieren, die sich aus den Unterschieden hinsichtlich der Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden wie folgt ergibt:

Angesichts der Tatsache, daß 1984 die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde in der Bundesrepublik Deutschland bei 14,24 ECU und in den Niederlanden bei 13,66 ECU lagen, würde der Einsatz eines Teilzeitarbeitnehmers mit Befreiung von der Zahlung des Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrags für ein und dieselbe Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland 36 % weniger kosten, sofern das Stundenentgelt abzüglich der Beiträge gleich wäre. In diesem besonderen Fall (sofern man von der ohnehin vernachlässigbaren Tatsache absieht, daß diese Arbeitnehmer in die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde einfließen) und unter Berücksichtigung des Umstands, daß in den Niederlanden eine Schwelle wie die in der Bundesrepublik Deutschland nicht existiert, sinken die Lohnkosten pro Stunde in dem letztgenannten Staat auf etwa 10,50 ECU, während in den Niederlanden jede Arbeitsstunde 13,68 ECU kosten würde. In stärker personalintensiven Wirtschaftszweigen, die in beträchtlichem Umfang Teilzeitarbeitnehmer einsetzen, die in einem Staat keine soziale Sicherung genießen, können somit in zwei benachbarten Grenzregionen die Wettbewerbsverhältnisse beeinflußt werden.

34. Andererseits zeigt unter den genannten Voraussetzungen das Beispiel, daß die Spannweite der Stundenlöhne durch den Rückgriff auf besondere Arbeitsformen beträchtlich vergrößert werden kann, was normalerweise dazu führt, den diesbezüglichen Arbeitsmarkt in einigen Sektoren stark zu flexibilisieren.

35. Schließlich ist im vorliegenden Fall die relative Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Wirtschaftssysteme nicht in derselben Weise in Frage gestellt, wie es die Gegenüberstellung der mittleren Pro-Kopf-Löhne illustriert, insofern sich die Wettbewerbsverzerrung auf bestimmte Sektoren in Grenzgebieten beschränken würde.

36. Was die sonstigen indirekten Lohnkosten, insbesondere im Zusammenhang mit der Arbeitsdauer, anbetrifft, so ergibt eine Untersuchung der Situation unter besonderer Berücksichtigung der Dienstalters- und Entlassungsregelungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten folgendes:

Tabelle 3

Sozialversicherungsbeiträge und Kosten pro Stunde von Teilzeitbeschäftigung

	Deutschland	Vereinigtes Königreich	Niederlande	Irland	Dänemark	Belgien	Spanien, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Luxemburg
Anteil der Teilzeitbeschäftigten * an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten * in Europa (EUR 12): in %	21,2	36,4	10,7	0,4	4,4	2,3	24,7
Anteil der Teilzeitbeschäftigten * an der Gesamtheit der Beschäftigten * im jeweiligen Land: in %	12,2	22,7	28,1	7,4	25,4	11,0	zwischen 4,0 (Griech.) und 11,5 (Frankr.)
Mögliche Ersparnisse an Sozialversicherungsbeiträgen: in % des Bruttoverdienstes	36 (a) 4,3 (Arbeitslosigkeit)	verschieden (b) 10 à 19,45	unbed. (c)	15,95 (d)	2,5 (e)	unbed. (f)	unbed. (g)
Schätzung der Anzahl der betroffenen Personen:							
in Tausend	450 (h)	2 400 (i)	unbed.	24	130	unbed.	unbed. (g)
in % der Teilzeitbeschäftigten *	16	48		40	22	—	—
in % der abhängig Beschäftigten	2	11	—	3	6	—	—

Quelle: EUROSTAT, Erhebung über Arbeitskräfte (Ergebnisse 1987), für die Schätzung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten; Informationen aus nationalen Quellen für die gesetzlichen Bestimmungen und Beitragssätze.

Anmerkungen:
(a) Keine Beiträge, wenn das Einkommen unter DM 470 im Monat bleibt und weniger als 15 Stunden pro Woche gearbeitet wird; weniger Einschränkungen für Studenten und Rentner. Keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die weniger als 19 Stunden pro Woche arbeiten, ohne Einkommensgrenze.
(b) Keine Beiträge für Einkommen bis £ 43 pro Woche, danach progressive Beitragssätze in Höhe von 10 bis 19,45 % (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zusammengenommen).
(c) Beitragspflicht für alle Löhne. Einige Ausnahmen für Hausangestellte. Verbindlicher Mindestlohn findet auf viele Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse keine Anwendung.
(d) Beschäftigungsverhältnisse von weniger als 18 Stunden pro Woche von den wichtigsten Sozialversicherungsbeiträgen befreit.
(e) Schätzung. Keine Beiträge für zusätzliche Altersversorgungssysteme für Beschäftigungsverhältnisse von weniger als 10 Stunden pro Woche. Ersparnisse von DKR 194,04 pro Monat. Ein Beitrag von DKR 106,44/Monat zur beruflichen Fortbildung ist ebenfalls nicht zu bezahlen.
(f) Beitragspflicht für alle Löhne. Einige sehr beschränkte Ausnahmen für Hausangestellte, Saison- und Gelegenheitsarbeiter.
(g) Anscheinend keine Verringerung der Arbeitskosten pro Stunde durch Teilzeitbeschäftigung verglichen mit Vollzeitbeschäftigung.
(h) Schätzung wahrscheinlich viel zu vorsichtig: Die Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit, Frau Dr. Engelen-Kefer, hat die Zahl der nicht versicherungspflichtig beschäftigten Frauen auf über 1 Million geschätzt (DAngVers 1988, p. 282-3).
(i) Schätzung aus einer parlamentarischen Anfrage (Hansard, 7. April 1989, col. 299). Wegen der progressiven Beitragssätze führen alle Teilzeitbeschäftigungen (ungefähr 5 Millionen abhängig Beschäftigte) zu einer Verringerung der Beitragszahlungen gegenüber Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen. Ersparnisse um so höher, je geringer die Anzahl der gearbeiteten Stunden pro Woche.

Tabelle 4

Gesetzgebung zur Teilzeitbeschäftigung und mögliche Auswirkungen auf die Kosten

	B	DK	D	G	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Regelungsebene	Gesetz Mindestdauer 3 Stunden pro Tag und 12/13 Stunden pro Woche	Keine gesetzliche Regelung	Arbeitsförderungsgesetz	Keine besonderen Vorschriften	Gesetzliche Vorschriften: Teilzeit bedeutet weniger als $2/3$ der normalen Zeit	Gesetzliche Definition: Teilzeit bedeutet weniger als $4/5$ der normalen Zeit	Keine besonderen Vorschriften	Keine besonderen Vorschriften	Keine besonderen Vorschriften	Keine besonderen Vorschriften	Keine besonderen Vorschriften	Keine besonderen Vorschriften
Form des Vertrages	Schriftform	Keine besondere Form	Keine besondere Form	Keine besondere Form	Schriftform	Schriftform	Schriftlicher Nachweis	Keine besondere Form	Keine besondere Form	Keine besondere Form	Keine besondere Form	Schriftlicher Nachweis
Bezahlung und Bedingungen	Wie Vollzeitbeschäftigte	Wie Vollzeitbeschäftigte	Arbeiter, die weniger als 10 Stunden arbeiten, werden nicht weiterbezahlt im Krankheitsfall	Wie Vollzeitbeschäftigte	Wie Vollzeitbeschäftigte	Wie Vollzeitbeschäftigte	Mindestens 120 Stunden im Monat zur Erlangung des vollbezahlten Jahresurlaubs; mehr als 13 Wochenstunden für Min. Kündigungsfrist, Abfindung, Kündigungsschutz	Wie Vollzeitbeschäftigte	Wie Vollzeitbeschäftigte	Gesetzlicher Mindestlohn nicht vorgeschrieben bei weniger als $1/3$ der Normalbeschäftigungsdauer	Wie Vollzeitbeschäftigte	Mindestens 8 Wochenstunden (16 Stunden bei weniger als 5 Dienstjahren) für M. Kündigungsfrist, Abfindung und Kündigungsschutz
Berücksichtigung bei der Größenbestimmung der Unternehmen für die Arbeitnehmervertretung	bei weniger als 75 % der normalen Arbeitsstunden als halbe Arbeitskraft einbezogen	voll einbezogen	voll einbezogen	voll einbezogen	prorata einbezogen (nicht eindeutig)	prorata einbezogen	nicht einbezogen	nicht geregelt	voll einbezogen, sofern mindestens 24 Stunden; andernfalls nicht einbezogen	einbezogen, sofern mehr als $1/3$ der normalen Arbeitsstunden in Unternehmen mit bis zu 100 Arbeitnehmern	keine Schwelle festgesetzt	voll einbezogen

Quelle: für die Tabellen 4, 5, 6: Studie der Kommission über die Regelung der Arbeitsbedingungen und einzelstaatliche Gesetzgebung.

In Belgien, Dänemark, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Portugal, in den Niederlanden und in der Bundesrepublik Deutschland werden die Teilzeitarbeitnehmer ebenso behandelt wie Vollzeitarbeitnehmer.

Dagegen ist festzustellen, daß in Irland nur die Teilzeitarbeitnehmer einen Anspruch auf vollständige Bezahlung des Jahresurlaubs haben, die mindestens 120 Stunden pro Monat arbeiten; nur die Arbeitnehmer, die mindestens 18 Stunden pro Woche arbeiten, haben Anspruch auf eine Mindestkündigungsfrist sowie auf die Zahlung einer Kündigungsabfindung.

Im Vereinigten Königreich haben nur die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Mindestkündigungsfrist sowie auf Zahlung einer Kündigungsabfindung, die seit mehr als fünf Jahren mindestens acht Stunden pro Woche arbeiten (bei einem Dienstalter von weniger als fünf Jahren mindestens 16 Stunden pro Woche).

2. Schlußfolgerung

37. Die vorgelegte Analyse zur Teilzeitarbeit erlaubt folgende Schlußfolgerungen:

Was die Löhne und Gehälter anbetrifft, so scheint nach den verfügbaren Angaben in der Praxis kein generelles Problem einer Lohndiskriminierung bei Teilzeitarbeit zu bestehen. Andererseits ist nach diesen Angaben jedoch nicht auszuschließen, daß sich derartige Probleme in bestimmten Fällen ergeben. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß der gesetzliche Mindestlohn in den Niederlanden nicht zwingend für Arbeitnehmer vorgeschrieben ist, die weniger als ein Drittel der normalen Arbeitszeit arbeiten.

38. Vergleicht man die Kosten der gesetzlichen Sozialversicherung für die Vollzeitarbeitnehmer und für eine ausreichende Zahl von Teilzeitarbeitnehmern gemeinschaftsweit, so ergeben sich erhebliche und zum Teil große Unterschiede: die Kosten liegen zwischen 2 % und 36 % des Bruttolohns. Es wird deutlich, daß in bestimmten Ländern der Gemeinschaft ein wesentlicher Teil der Arbeitnehmer von dieser Art des Arbeitsverhältnisses betroffen ist. Die Anzahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse beläuft sich in der Bundesrepublik Deutschland auf mehr als drei Millionen oder 12 % der Gesamtbeschäftigten. Von diesen Arbeitsverhältnissen werden in mindestens 450 000 Fällen (einige Quellen geben eine Zahl von 1 000 000 an — siehe Tabelle 3) keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt, was 16 % oder 34 % der Teilzeitbeschäftigten sowie 2,0 % oder 4,4 % der Gesamtbeschäftigten entspricht.

In Irland sind 40 % der Teilzeitarbeitsverträge von den wichtigsten Sozialversicherungsbeiträgen befreit, was 16 % des Bruttoverdienstes entspricht.

In Großbritannien werden aufgrund der progressiven Beitragssätze für die 5 000 000 Teilzeitarbeitsverhältnisse weniger hohe Beitragszahlungen geleistet als für die Vollzeitarbeitsverhältnisse, wobei 2 400 000 dieser Teilzeitarbeitsverhältnisse von den Beitragszahlungen befreit sind. Diese Zahlen entsprechen jeweils 23 % und 11 % der Gesamtbeschäftigten.

Vergleicht man diese Situationen mit denen der Länder, in denen die Sozialbeiträge der Teilzeitarbeitnehmer proportional denen der Vollzeitarbeitnehmer entsprechen, so stellt man fest, daß die bestehenden Unterschiede eine sehr große Anzahl von Arbeitnehmern betreffen — da insbesondere ein wesentlicher Anteil der Neueinstellungen auf dem Wege eines Teilzeitarbeitsvertrags erfolgt — und daß sie ausreichend groß genug sind, um zu deutlichen Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft zu führen, so daß von daher eine Harmonisierung der bestehenden geltenden Vorschriften innerhalb der Gemeinschaft gerechtfertigt scheint. Diese Schlußfolgerungen werden weiterhin bestätigt, wenn man die sonstigen indirekten Lohnkosten im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit berücksichtigt.

39. Was die sonstigen Lohnkosten anbetrifft, so stellt die Tatsache, daß in Irland nur die Teilzeitarbeitnehmer, die mindestens 18 Stunden pro Woche arbeiten, und im Vereinigten Königreich die Teilzeitarbeitnehmer, die seit mehr als fünf Jahren mindestens acht Stunden pro Woche (oder bei weniger als fünf Jahren mindestens 16 Stunden pro Woche) arbeiten, Anspruch auf eine Kündigungsabfindung haben, auch einen wesentlichen Verzerrungsfaktor dar im Vergleich zu den Ländern, die den Teilzeitarbeitnehmern proportional den gleichen Anspruch einräumen wie den Vollzeitarbeitnehmern.

Im Fall von Irland ist außerdem zu bemerken, daß die Bestimmung, nach der die vollständige Bezahlung des Jahresurlaubs nur den Teilzeitarbeitnehmern zusteht, die mindestens 120 Stunden/Monat arbeiten, eine weitere Ursache für Wettbewerbsverzerrungen beinhaltet.

40. Hervorzuheben ist schließlich das spezifische Problem, das sich aus der bereits angesprochenen wachsenden Mobilität der Arbeitnehmer in den „Euro-Regionen" ergeben wird. Die in dem entsprechenden Teil der Begründung enthaltenen Anmerkungen betreffen mehrere Länder, deren Grenzen in verschiedenen Euro-Regionen der Gemeinschaft liegen. Die aufgrund der unterschiedlichen Bestimmungen für Teilzeitarbeitsverhältnisse entstehenden Wettbewerbsverzerrungen werden deutlicher spürbar sein in diesen geographischen Bereichen, die im Rahmen der industriellen Restrukturierungen nach der Verwirklichung des Einheitlichen Binnenmarktes und der sich daraus ergebenden Freizügigkeit der Arbeitnehmer besonders von dem Problem der Standortwahl der Unternehmen berührt werden.

41. Besondere Probleme der Teilzeitarbeit in bestimmten Industrie- oder Dienstleistungssektoren

Anhang 1 enthält drei Tabellen, die einige wesentliche Angaben zur Teilzeitarbeit in den wirtschaftlichen Hauptsektoren sowie in verschiedenen Dienstleistungs- und Wirtschaftszweigen enthalten.

In diesen Tabellen wird zweifellos die stark unterschiedliche Situation in den einzelnen Wirtschaftssektoren deutlich, gleichzeitig ist jedoch festzustellen, daß

Tabelle 5

Gesetzliche Vorschriften zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung und möglicher Impakt auf Arbeitskosten

	B	DK	D	G	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Regelungsebene	Gesetz	Gesetzliche Genehmigungspflicht	Gesetz	Nicht zugelassen	Nicht zugelassen	Gesetz	Regelung der Agenturen	Nicht zugelassen	Gesetz	Gesetz	Gesetz	Regelung der Agenturen
Rechtfertigung	Besondere Umstände	Keine besonderen Beschränkungen; Agenturen jedoch nur für Büro und Angestellte zugelassen	Keine besonderen Umstände; Verbot für Arbeiter in Baugewerbe			Weite Definition (Gesetzentwurf mit Tendenz zur Beschränkung)	Keine Beschränkungen		Weite Definition	Keine Beschränkungen, jedoch Verbot in Bau- und Metallindustrie sowie im Hafen von Rotterdam	Besondere Umstände	Keine Beschränkungen
Höchstdauer	1 oder 3 Monate, einmalige Verlängerung möglich	3 Monate Verlängerung nach Unterbrechung möglich	3 Monate (6 Monate gemäß Arbeitsförderungsgesetz) Verlängerung nach Unterbrechung möglich			24 Monate einschließlich Verlängerungen	Unbeschränkt		24 Monate einschließlich Verlängerungen	6 Monate	Unbeschränkt	Unbeschränkt
Vertragsform	Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur sowie Agentur und Entleiher	Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur	Schriftlicher Vertrag zwischen Agentur und Entleiher; zwischen Arbeitnehmer und Agentur Vertrag auf unbestimmte Zeit			Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur; zwischen Agentur und Entleiher	Keine besondere Form		Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur; zwischen Agentur und Entleiher	Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur	Schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Agentur; zwischen Agentur und Entleiher	Keine besondere Form; kein Arbeitsvertrag
Bezahlung und Bedingungen	Vergleichbaren Arbeitnehmern im Entleiherbetrieb ähnlich	Vergleichbar mit ähnlichen Arbeitnehmern der Agentur	Vergleichbar mit ähnlichen Arbeitnehmern der Agentur			Arbeitnehmern des Entleiher-Unternehmens ähnlich. Unsicherheitsbonus bei Beendigung jeder Zuweisung	Keine besonderen Vorschriften		Vergleichbaren Arbeitnehmern der Agentur ähnlich	Vergleichbaren Arbeitnehmern der Agentur ähnlich	Vergleichbaren Arbeitnehmern der Agentur ähnlich	Keine besondere Bestimmung
Berücksichtigung bei der Größenbestimmung der Unternehmen für Arbeitnehmervertretung	Entleiher-Unternehmen (Tarifabkommen	Verleiher	Verleiher			Entleiher-Unternehmen	Keine besonderen Vorschriften		Verleiher (Gesetzentwurf)	Normalerweise Verleiher (Entleiher-Unternehmen möglich)	Entleiher Unternehmen	Keine besonderen Bestimmungen
Unterrichtungs- und Anhörungsrechte	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher	Im allgemeinen nicht beim Entleiher

Tabelle 6

Gesetzliche Vorschriften über befristete Arbeitsverhältnisse, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf Arbeitskosten haben können

	B	DK	D	G	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
Regelungsebene	Gesetz	Keine gesetzlichen Bestimmungen	Gesetz	Allgem. Recht	Gesetz	Gesetz	Teilweise durch Gesetz geregelt	Gesetz	Gesetz	Allgem. Recht	Gesetz	Teilweise gesetzlich geregelt
Rechtfertigung	Keine besonderen Bedingungen	Keine besonderen Bedingungen	Objektive Gründe nach dem Arbeitsförderungsgesetz	Muß begründet werden	Keine besonderen Erfordernisse bei Arbeitsförderung, andernfalls Rechtfertigung erforderlich	Weite Definition (Gesetzesentwurf ist restriktiver)	Unbeschränkt	Muß gerechtfertigt werden	Einige Beschränkungen	Keine Beschränkungen	Weite Definition	Keine Beschränkungen
Höchstdauer	2 Jahre	Unbegrenzt	Keine Begrenzung, doch 18 Monate auf grund Arbeitsförderungsgesetz	Keine Begrenzung, 2 × verlängerbar	3 Jahre	2 Jahre Verlängerung inbegriffen (Gesetzentwurf 1 Jahr in F)	Keine Begrenzung	3–6 Monate einmal Verlängerung möglich (24 Monate für Ausbildungsvertrag)	Normalerweise 2 Jahre Verlängerungen inbegriffen	Keine Begrenzung; in der Praxis nicht länger als 5 Jahre	Keine Begrenzung; doch 2 Verlängerungen nicht länger als 5 Jahre	Keine Begrenzung
Vertragsform	Schriftform	Keine besondere Form	Keine	Keine	Schriftform	Schriftform	Schriftl. Nachweise	Schriftform	Schriftform	Keine	Schriftform	Schriftlicher Nachweis
Dienstzeit und Dienstalter		Normale Anrechnung			Normale Anrechnung	Tarifvertrag		Anrechnung		Anrechnung		
Vergütung bei Vertragsende					Bonus 12 Tageslöhne	Bonus (5% der Bezahlung)						
Im Falle der Überschreitung des vorgesehenen Termins wird der Vertrag	Unbefristet	Unbefristet	Unbefristet	Unbefristet	Unbefristet	Unbefristet	Nicht automatisch unbefristet	Unbefristet	verlängert um denselben Zeitraum	verlängert um denselben Zeitraum (bis zu 1 Jahr)	Unbefristet	Nicht automatisch unbefristet
Vorzeitige Kündigung „Objektive Gründe"	Normalerweise Kompensierung des Lohnausfalls	Keine Vorschriften	Mindestkündigungsfrist	Kompensierung im Falle schwerwiegender Gründe	Kündigungsfrist	Normale Verfahren	>1 Jahr und 2 Jahre Kündigungsschutz	Normale Verfahren	Normale Verfahren	Normale Verfahren, wenn Vertragsklausel	Arbeitnehmer kann sich auf ungerechtfertigte Entlassung berufen	>2 Jahre Kündigungsschutz
Einbeziehung in die Betriebsgröße für Arbeitnehmer-Vertretung	Einbezogen	Einbezogen	Normalerweise nicht einbezogen	Einbezogen	Prinzipiell einbezogen	Einbezogen prorata	Unbefristeten Verträgen gleichgestellt	In der Praxis einbezogen	Einbezogen	Einbezogen	Nicht einbezogen	Unbefristeten Verträgen gleichgestellt

Tabelle 7

Schutz bei Arbeit mit Zeitvertrag — Vergleich mit dem unbefristeten Arbeitsverhältnis

	BR Deutschland	Belgien	Dänemark	Spanien	Frankreich	Groß-britannien	Griechen-land	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Portugal
Kündigungen	– 0	0	0	0	0	–	0	– 0	0	0		
Kranken-versicherung	– Vertrag <4 Wochen CT[1]	+	+	+	+[2]	– Vertrag <3 Monate	+	+	– TC	+		+
Arbeitslosen-versicherung	+	+	+	+	+[3]		+	+	+	+		+
Altersruhegeld, Hinterbliebenen- und Invaliditäts-rente	– CT[1]	–	+	+	+	+	+	+	+	+		+
Mutterschaft	– TC	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+
Sachleistungen bei Krankheit	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		IND
Familienbeihilfen	IND	+	IND	+	– <1 Monat	+	+	IND	+	IND		+
Urlaub	+	+	+	+			+	+	+	+		
Elternurlaub	– TC	+	+	Excl.	+		+	+	+	+		
Arbeitsunfälle, Berufs-krankheiten		+	+	+	+		+	+	+	+		

Quelle: Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
Untersuchung im Auftrag der Kommission, 1989

TC: bis Vertragsende
0: keine Entschädigung bei Vertragsende
–: Diskriminierung gegenüber sonstigen Beschäftigungsverhältnissen
+: keine Diskriminierung gegenüber sonstigen Beschäftigungsverhältnissen

[1]CT: Kurzzeitbeschäftigte
2: Entschädigung bei Vertragsende
[3]: ausgenommen Saisonarbeiter
Excl.: ausgeschlossen
IND: unabhängig von der Ausübung einer Tätigkeit

— der Einzelhandel und insbesondere der Großhandel in den Grenzbereichen auf eine gewisse Konkurrenz stoßen können;

— bei den Wirtschaftssektoren bestimmte, für eine gemeinschaftsweite Konkurrenz relativ offene Sektoren (siehe Tabelle 3 des Anhangs) bedeutende Nutzer der Teilzeitarbeit sind. Die meisten dieser Sektoren setzen eine erhebliche Zahl von Arbeitskräften sowie insbesondere von Arbeitskräften mit geringer Qualifikation (zum Beispiel Nahrungsmittelgewerbe, Textilgewerbe, Ledergewerbe und Schuh- und Bekleidungsgewerbe) ein.

Diese eher sektorenspezifische Situation verdeutlicht einen weiteren Aspekt der Problematik der Wettbewerbsverzerrungen, insbesondere in den stark konkurrierenden Sektoren.

B. Zeitarbeit unter dem Aspekt der Wettbewerbsverzerrungen

42. Die Situation in den Mitgliedstaaten bezüglich der Zeitarbeit wird in drei Tabellen dargestellt: eine Tabelle betrifft die wichtigsten Rechts- oder Verwaltungsvorschriften für befristete Arbeitsverhältnisse (Tabelle 5), die zweite enthält die wichtigsten Rechts- oder Verwaltungsvorschriften für Leiharbeit (Tabelle 6), die dritte Tabelle schließlich beschreibt die Unterschiede zwischen Zeitarbeitsverhältnissen und unbefristeten Arbeitsverhältnissen bei bestimmten Fragen der allgemeinen Behandlung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Tabelle 7).

1. Befristete Arbeitsverhältnisse — Beschreibung

43. Für befristete Arbeitsverhältnisse sind keine statistischen Angaben über das Lohnniveau im Vergleich zum Lohnniveau unbefristeter Arbeitsverhältnisse verfügbar. Außerdem stellt man fest, daß bezüglich der indirekten Kosten der gesetzlichen Sozialversicherung zwischen dem Zeitarbeitsverhältnis und dem unbefristeten Arbeitsverhältnis manchmal Unterschiede bestehen, wie Tabelle 7 zu entnehmen ist. In bestimmten Ländern sind Arbeitsverhältnisse von sehr kurzer Dauer von der gesetzlichen Sozialversicherung ausgenommen, so daß in diesen Fällen keine Beitragszahlungen zu leisten sind (zum Beispiel in der Bundesrepublik Deutschland, wo dies für Arbeitsverhältnisse von weniger als zwei Monaten im Jahr, sowie im VK, wo dies implizit für Arbeitsverhältnisse mit einem Wochenlohn von weniger als 46 £ gilt).

Nach einer Umfrage der Stiftung von Dublin zu der Frage, ob Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Vergleich zu Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als billiger gelten, ist man im Management der Auffassung, daß die Beitragszahlungen in Spanien entsprechend für 34 % des Personals niedriger liegen, während dieser Prozentsatz jeweils 11 % im Vereinigten Königreich, 6 % in Italien und 3 % in Belgien bzw. in der Bundesrepublik Deutschland ausmacht. Der sehr hohe Prozentsatz in Spanien erklärt sich wahrscheinlich dadurch, daß für die Einstellung neuer Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen eine Befreiung von den Beitragszahlungen für die gesetzlichen Sozialversicherungen gilt.

Hinsichtlich der sonstigen indirekten Lohn- und Gehaltskosten, die insbesondere von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, läßt sich feststellen, daß nur Dänemark, Spanien, Italien, die Niederlande und, in bestimmten Fällen, Frankreich das Dienstalter berücksichtigen; eine Abschlußprämie wird nur in Spanien (zwölf Tage pro Arbeitsjahr) und in Frankreich (5 % des Lohns bzw. Gehalts) gezahlt, während der Arbeitnehmer in Belgien und Griechenland eine Kündigungsabfindung erhält, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vorgesehenen Frist beendet wird.

2. Leiharbeit — Beschreibung

44. Zum Thema der Leiharbeit ist zunächst festzuhalten, daß diese Art von Arbeitsverhältnis zwischen drei Vertragspartnern in Griechenland, Spanien und Italien nicht zulässig ist. Ferner läßt sich, abgesehen von der bereits im Zusammenhang mit der Zeitarbeit angeführten unterschiedlichen Behandlung hinsichtlich der Sozialbeiträge, folgendes beobachten:

— Belgien, Frankreich, die Niederlande und Portugal gewährleisten den Leiharbeitnehmern Arbeitsbedingungen und Entgelte, die denen der in dem entleihenden Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer in vergleichbarer Stellung entsprechen;

— Dänemark, die Bundesrepublik Deutschland und Luxemburg (Entwurf) schreiben demgegenüber vor, daß als Vergleichspersonen Arbeitnehmer entsprechender Stellung heranzuziehen sind, die bei demselben Leiharbeitunternehmen beschäftigt sind;

— in Irland und dem Vereinigten Königreich schließlich bestehen keinerlei einschlägige Bestimmungen, genausowenig, wie dort eine besondere Form für den Vertrag vorgeschrieben ist, der hingegen in den übrigen Ländern, die Leiharbeitunternehmen zulassen (DK, L, B, F, NL und P), der Schriftform bedarf.

3. Schlußfolgerung

45. Die hier vorgelegte Analyse läßt hinsichtlich der Wettbewerbsverzerrungen folgende Schlußfolgerungen zu:

Im Falle der befristeten Arbeitsverhältnisse läßt sich feststellen, daß die Berücksichtigung des Dienstalters bei der Berechnung des Entgelts in Ländern wie Dänemark, Spanien, Italien und den Niederlanden im Vergleich zu denjenigen Ländern, deren Rechtsvorschriften bzw. Vertragsbestimmungen keine solche Zulage vorsehen, zu einer deutlichen Erhöhung der indirekten Lohn- und Gehaltskosten führt, die insbesondere von der Dauer der Arbeitsleistung abhängen. Noch schwieriger ist die Situation in Ländern wie Frankreich und Spanien, die eine Prämie bei Vertragsende vorsehen, oder für Belgien und Griechen-

land, die die Zahlung einer Kündigungsabfindung in den Fällen vorschreiben, in denen das Arbeitsverhältnis vor dem vorgesehenen Zeitpunkt beendet wird.

Dies alles zeigt, daß angesichts der Zahl der Zeitarbeitnehmer (9,6 % der Arbeitnehmer insgesamt) deren unterschiedliche Behandlung Wettbewerbsverzerrungen zur Folge hat.

Die Notwendigkeit einer gewissen Harmonisierung der in den Mitgliedstaaten bestehenden Systeme im Hinblick auf einen gesunden Wettbewerb tritt noch deutlicher hervor, wenn man bedenkt, daß in der Bundesrepublik Deutschland, in Griechenland, Irland, Luxemburg (Entwurf), Portugal und im Vereinigten Königreich keine zeitliche Begrenzung für diese Arbeitsform vorgeschrieben ist, während in anderen Staaten wie in Belgien die maximale Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags zwei Jahre beträgt. Man stellt ferner häufig fest, daß eine zeitliche Begrenzung solcher Arbeitsverhältnisse in den genannten Ländern nicht verlangt wird. Schließlich wird auch die Rechtfertigung dafür, daß auf diese Art der Arbeit zurückgegriffen wird, dort nur sehr allgemein formuliert, oder es wird sogar, wie in Irland und im Vereinigten Königreich, überhaupt keine Rechtfertigung verlangt.

46. Auf dem Gebiet der Leiharbeit lassen sich zwischen den Ländern der Gemeinschaft, mindestens jedoch zwischen denen, in denen Leiharbeitunternehmen zugelassen sind, große Unterschiede hinsichtlich der Grundlagen für die Berechnung der Entgelte feststellen.

Während Länder wie Belgien, Frankreich, die Niederlande und Portugal den Leiharbeitnehmern Entgelte und Arbeitsbedingungen gewährleisten, die denjenigen in dem entleihenden Unternehmen entsprechen, schreiben andere Länder wie Dänemark, die Bundesrepublik Deutschland oder Luxemburg (Entwurf) nur vor, daß die Bedingungen innerhalb ein und desselben Leiharbeitunternehmens vergleichbar sein müssen.

In Irland und Großbritannien besteht keinerlei einschlägige Vorschrift. Hervorzuheben ist, daß diese Gepflogenheiten ausgerechnet in Ländern mit Euro-Regionen bestehen, in denen das Nachbarland eine andere Praxis übt.

Mit Blick auf den großräumigen Binnenmarkt und die wachsende Mobilität, mit der ab 1992 zu rechnen ist, sind einige Angleichungen angezeigt, da sich andernfalls Probleme im Hinblick auf einen gesunden Wettbewerb stellen würden.

Im übrigen unterscheiden sich ebenso wie bei dem befristeten Arbeitsverhältnis Dauer und Verlängerbarkeit des Leiharbeitsvertrags erheblich zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. Es gibt einzelstaatliche Rechtsvorschriften, die den Abschluß von Leiharbeitsverträgen mit derselben Laufzeit wie die oben behandelten befristeten Arbeitsverträge zulassen. Hier dürfte eine gewisse Harmonisierung sinnvoll sein, um zu vermeiden, daß sich zu beiden Seiten der Grenzen zwischen benachbarten Ländern aufgrund der unterschiedlichen Bestimmungen Gepflogenheiten herausbilden, die es den Interessenten aus dem einen Land ermöglichen würden, im Zuge der Freizügigkeit und zum Nachteil der Unternehmen ihres Landes die Dienste von Unternehmen aus dem Nachbarland in Anspruch zu nehmen.

47. Die Kommission kommt zu der Schlußfolgerung, daß es angesichts der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und um die Gefahren einer Wettbewerbsverzerrung aufgrund der nach 1992 einsetzenden Mobilität in den Griff zu bekommen bzw. zu vermeiden, angezeigt ist, eine Harmonisierung der für diese Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gemeinschaft geltenden Vorschriften in folgenden Bereichen vorzunehmen:

— stark unterschiedliche Gepflogenheiten auf dem Gebiet des sozialen Schutzes und der sonstigen sozialen Leistungen, insbesondere hinsichtlich der Teilzeitarbeit;

— vorzunehmende Begrenzung von Dauer und Verlängerbarkeit der Verträge sowie Festlegung einer Entschädigung bei nicht gerechtfertigter Beendigung des Zeitarbeitsverhältnisses;

— die Zulassungsbedingungen für Leiharbeitunternehmen, insoweit ihre Existenz legal ist.

Diese Faktoren haben einen gewissen Einfluß auf die direkten und indirekten Kosten der betrachteten Arbeitnehmer. Zwar ist sich die Kommission dessen bewußt, daß für eine proportionale Entsprechung zwischen den gezahlten Entgelten und den Entgelten für die Vollzeitarbeit Sorge getragen werden sollte, dennoch vertritt sie die Auffassung, daß die Herstellung dieser Proportionalität in erster Linie den Sozialpartnern bei Abschluß von Tarifabkommen für einzelne Sektoren oder Unternehmen obliegt (siehe die Übereinkommen Nr. 98 und Nr. 154 der IAO).

Um die Entwicklungen daraufhin zu verfolgen, ob eine eventuelle Wettbewerbsverzerrung durch Nichtbeachtung des Proportionalitätsprinzips verursacht sein könnte, beabsichtigt die Kommission, statistisches Material zu sammeln und nach Ablauf von drei Jahren einen Bericht über die Entwicklung der Entgelte bei Vollzeitarbeit, befristeter Arbeit und Arbeit unter sonstigen Bedingungen zu erstellen.

Die Kommission vertritt die Auffassung, daß in den angesprochenen Bereichen keine weiteren, ins Detail gehenden Schritte mehr unternommen werden sollten. Sie meint, daß das vorgeschlagene Vorgehen, das an zwar peripheren, aber grundlegenden Punkten ansetzt, an den Kern der Probleme rührt, die sich auf dem Gebiet der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt des Wettbewerbs stellen.

V. Zeit- und Teilzeitarbeit unter dem Aspekt der Verbesserung der Arbeitsbedingungen

48. Im Zuge der Vorbereitung von Maßnahmen auf dem Gebiet der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse sind auch Fragen der Arbeitsorganisation sowie der Einstellungs- und Arbeitsbedingungen zu behandeln. Es ist nämlich wichtig, daß die betroffenen Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer

Mindestarbeitszeitschwelle den Vollzeitarbeitnehmern gleichgestellt sind.

Nach Auffassung der Kommission ist es unter diesem Gesichtspunkt angezeigt, einige Problembereiche anzugehen, in denen Arbeitnehmer aufgrund der Art des ins Auge gefaßten Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden könnten. Dabei ist allerdings zwischen Teilzeitarbeitnehmern, Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis und Leiharbeitnehmern zu unterscheiden. Acht Fragestellungen dürften besondere Aufmerksamkeit verdienen:

- Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen,
- Berücksichtigung dieser Arbeitnehmer bei der Berechnung der für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungsorganen erforderlichen Beschäftigtenzahl,
- Information der Arbeitnehmervertretungsorgane im Falle einer Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne der Richtlinie,
- Begründung des Rückgriffs auf die Zeitarbeit,
- Information der bereits beschäftigten Zeitarbeitnehmer, falls der Arbeitgeber die Einstellung von Arbeitnehmern mit vollzeitlichen und unbefristeten Verträgen beabsichtigt,
- Vorschriften für den Zugang zur Sozialhilfe,
- Zugang zu den sozialen Diensten des Unternehmens,
- die spezifische Situation der Leiharbeitnehmer.

49. Hinsichtlich des Zugangs zu Berufsausbildungsmaßnahmen sind im Falle der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse Dauer und Art (Teilzeitarbeit bzw. Zeitarbeit) zu berücksichtigen. Arbeitnehmer mit einem Teilzeit- bzw. einem befristeten Arbeitsvertrag müssen zu — innerbetrieblichen — Berufsausbildungsmaßnahmen unter den gleichen Bedingungen Zugang haben wie die Vollzeitarbeitnehmer. Anders ist die Sachlage bei den Leiharbeitnehmern, die ihre Leistungen im Rahmen eines spezifischen zwischen dem Leiharbeitunternehmen und dem entleihenden Unternehmen abgeschlossenen Vertrags erbringen. Sie stehen nämlich in einem Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeitunternehmen als ihrem Arbeitgeber, ohne daß ein solches auch zwischen ihnen und dem entleihenden Unternehmen besteht, bei dem sie ihren Auftrag ausführen und das in erster Linie für Gesundheitsschutz, Sicherheit und Arbeitshygiene am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

50. Auch hinsichtlich der Berechnung der Anzahl von Arbeitnehmern, die bei der Entscheidung, ob die Schwelle beispielsweise für die Einsetzung eines Ausschusses für Arbeitshygiene und Sicherheit in einem Unternehmen erreicht wird, zu berücksichtigen sind, vertritt die Kommission die Auffassung, daß sämtliche Arbeitnehmer mit einem Teilzeit- bzw. einem befristeten Arbeitsvertrag proportional zu den von ihnen in dem Unternehmen geleisteten Arbeitsstunden in Rechnung gestellt werden müssen.

51. In einigen Mitgliedstaaten, in denen in den Unternehmen/Einrichtungen Arbeitnehmervertretungsorgane bestehen, werden diese informiert und angehört, wenn die Einstellung von Arbeitnehmern im Sinne dieser Richtlinie beabsichtigt ist. Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmervertretungsorgane stets von Art und Umfang der Anwendung untypischer Arbeitsbeziehungen Kenntnis haben, sollte nach Auffassung der Kommission ein solches Recht auf Information und Anhörung überall dort zum Tragen kommen, wo derartige Organe bestehen. Dies würde die Transparenz der Einstellungspolitik des Unternehmens vergrößern und böte den Arbeitnehmervertretungsorganen hinsichtlich der Einstellung von Teilzeit- bzw. Zeitarbeitnehmern gewisse Mitwirkungsmöglichkeiten.

Zum Schutz stabiler Beschäftigungsverhältnisse sowie zur Begrenzung der ausschließlich auf Arbeitgeberseite liegenden Freiheit sollte nach Ansicht der Kommission die Anwendung von Zeitarbeit in den beiden durch die Richtlinien abgedeckten Formen im Arbeitsvertrag begründet werden.

52. Darüber hinaus müssen die Bestimmungen über Zugang zu und Gewährung von

- Sozialhilfe- und Sozialfürsorgeleistungen sowie
- nicht beitragsgebundenen Leistungen der sozialen Sicherheit

unterschiedslos auf jeden abhängig beschäftigten Arbeitnehmer angewendet werden, unabhängig von dem für ihn in Frage kommenden Arbeitsverhältnis.

Bei den meisten einzelstaatlichen Systemen beinhaltet der soziale Schutz nämlich Sozialhilfe- oder Sozialfürsorgeleistungen für Personen, die, aus welchem Grund auch immer, keinen ausreichenden Leistungsanspruch erworben haben, um in den Genuß der normalerweise den Arbeitnehmern und ihren Mitversicherten vorbehaltenen beitragsgebundenen Leistungen zu kommen. Besonders in Systemen, denen die Idee einer allgemeinen und gleichen Garantie zugrunde liegt, können diese Leistungen die Form von nicht beitragsgebundenen Grundleistungen annehmen, die, eventuell in Abhängigkeit von den vorhandenen Mitteln, der gesamten Bevölkerung gewährt werden.

53. In diesem Zusammenhang darf man, was die Arbeitsbedingungen betrifft, die Lage der Saisonarbeiter, insbesondere der in Landwirtschaft und Fremdenverkehr beschäftigten, nicht aus dem Auge verlieren. Diese Arbeitnehmer haben befristete Verträge abgeschlossen, deren Laufzeit sich alljährlich über eine relativ gleichbleibende Dauer erstreckt, die der Saison in der Landwirtschaft bzw. im Fremdenverkehr entspricht. Es kommt häufig vor, daß sie sich Jahr für Jahr in demselben Arbeitsverhältnis, manchmal sogar in demselben Unternehmen, wiederfinden. Dennoch ist es angesichts der charakteristischen Merkmale ihrer Arbeit, deren Dauer stets weniger als ein Jahr beträgt, nicht möglich, sie in jeder Hinsicht den Arbeitnehmern gleichzustellen, die innerhalb eines Unternehmens im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags tätig sind, dessen Laufzeit im allgemeinen ein Jahr beträgt.

54. Somit ist dafür Sorge zu tragen, daß beispielsweise unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbedingun-

gen, des Zugangs zu sozialen Diensten oder zu gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit diesen Arbeitnehmern die gleiche Behandlung zuteil wird wie den sonstigen Arbeitnehmern.

Im Hinblick auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse erscheint es normal, daß Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen im Rahmen eines nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind, rechtzeitig vom Arbeitgeber darüber unterrichtet werden, daß dieser neue Einstellungen beschließt.

55. Schließlich wäre eine besondere Stärkung der Stellung der Leiharbeitnehmer in zweifacher Hinsicht angezeigt:

1. Nach den von der Kommission zusammengetragenen Informationen gibt es Situationen, in denen diese Arbeitnehmer nach Beendigung ihres Arbeitsauftrags mit dem entleihenden Unternehmen kein vertragliches Beschäftigungsverhältnis eingehen dürfen. Ein solches Verbot sollte nicht gestattet sein, da es die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, sein Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes auszuüben, grundlos einschränken würde.

2. Um sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer in den Genuß sämtlicher Rechte aus dem Arbeitsvertrag kommt, ist es nach Ansicht der Kommission wichtig, daß die hier in Rede stehenden Beschäftigten stets vor dem Fall geschützt werden, daß das Leiharbeitunternehmen seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag, insbesondere hinsichtlich der Zahlung des Entgelts und der Sozialbeiträge, nicht nachkommt; daher sollten die Mitgliedstaaten geeignete Mechanismen schaffen, die dem Arbeitnehmer die vertraglichen Rechte aus seiner Arbeitsbeziehung garantieren können.

VI. Zeitarbeit unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit

56. Auch ohne daß auf diesem Gebiet umfassendes Zahlenmaterial vorliegt, läßt sich feststellen, daß man in mehreren Mitgliedstaaten der Gemeinschaft auf die Tatsache aufmerksam wurde, daß die im Rahmen von Zeitarbeitsverträgen beschäftigten Arbeitnehmer relativ häufig Opfer von Unfällen werden.

57. So zeigten Untersuchungen in Frankreich, daß 1986 die Häufigkeitsquote der Arbeitsunfälle mit Arbeitsunterbrechung bei den Leiharbeitnehmern bei 12,1 % gegenüber 5,2 % bei den abhängig Beschäftigten insgesamt lag. Darüber hinaus ermittelte man 1984, daß die Häufigkeit schwerer Unfälle mit bleibender Arbeitsunfähigkeit bei den Leiharbeitnehmern 11,5 pro 1 000 und bei den sonstigen Beschäftigten 5,9 pro 1 000 betrug.

Auch in Belgien ergaben Untersuchungen, daß die Häufigkeitsquote (Anzahl Unfälle pro Million: Anzahl Stunden der Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Risiken) von Arbeitsunfällen bei sämtlichen Beschäftigten (Arbeitern und Angestellten) 44 % beträgt. Betrachtet man jedoch die Leiharbeitnehmer, so steigt der Wert auf 112 % (diese Zahl wurde auf der Grundlage der Daten von ca. 30 % sämtlicher in Belgien beschäftigter Leiharbeitnehmer errechnet).

Schließlich liegen in der Bundesrepublik Deutschland Schätzungen vor, aus denen hervorgeht, daß die Häufigkeit von Arbeitsunfällen bei Leiharbeitnehmern 1,5- bis 4mal so hoch ist wie bei den ständig im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern.

58. Die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und die Einzelrichtlinien im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der genannten Richtlinie enthalten bereits Bestimmungen, die auf die Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer im allgemeinen abzielen. Will man jedoch den Gefährdungen, denen die Zeitarbeitnehmer ausgesetzt sind, effektiver begegnen, so sind entsprechende Bestimmungen vorzusehen, die die Besonderheiten solcher Arbeitsverhältnisse berücksichtigen und auf diese Weise die bereits bestehenden allgemeinen Vorschriften ergänzen.

Dies scheint um so notwendiger zu sein, als man aus den einschlägigen Untersuchungen den Schluß ziehen kann, daß bestimmte Gefährdungen von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ganz besonders die Leiharbeitnehmer betreffen. Betrachtet man die in einigen Ländern bei diesen Arbeitnehmern gegebene hohe Zahl von Arbeitsunfällen, so zeigt sich, daß eine Vielzahl von Faktoren zu diesem Phänomen beitragen, zu denen in gewissem Maße auch die Unkenntnis des Berufs und des Arbeitsplatzes, Unerfahrenheit und fehlende Betreuung zählen. Ursache hierfür ist häufig eine mangelnde Integration der Leiharbeitnehmer in die allgemeine Sicherheitspolitik des Unternehmens, ein Zustand, der dadurch noch verschlimmert wird, daß im Falle der Leiharbeit Arbeitgeber und entleihendes Unternehmen zwei verschiedene Instanzen sind.

59. Somit wäre es angezeigt, ganz allgemein dafür Sorge zu tragen, daß in dem Vertrag zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitunternehmen folgende Punkte klargestellt sind: geforderte berufliche Qualifikation, Einsatzort, Arbeitszeit, besondere Kennzeichen des Arbeitsplatzes sowie, gegebenenfalls, besondere Risiken im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften. Auf diese Weise erhält der Arbeitnehmer genaue Informationen über die objektiven Merkmale der Arbeit, für die er eingestellt wird, und kann in Kenntnis des Sachverhalts entscheiden, ob er dafür geeignet ist.

Allerdings sind diese Punkte den betroffenen Arbeitnehmern auf einem Wege zur Kenntnis zu bringen, über den die Mitgliedstaaten zu entscheiden haben.

60. Ferner darf auf dem Gebiet der Leiharbeit keineswegs der Fall eintreten, daß die Verantwortung, die der Leiharbeitunternehmer gegenüber dem Arbeitnehmer, mit dem er einen Vertrag abschließt, übernimmt, den entleihenden Unternehmer der Verantwortung enthebt, die dieser während der Dauer der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers für die Bedingungen der Arbeitsausführung im Hinblick auf Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitshygiene trägt.

61. Ebenso sollte der Entleiher jeden Zeitarbeitnehmer über die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe,

für die er eingestellt wird, erforderlichen beruflichen Qualifikationen oder Fähigkeiten informieren. Das Arbeitsangebot allein, das manchmal nur allgemein formuliert ist, macht nämlich dem Zeitarbeitnehmer nicht notwendigerweise die Gefahren bewußt, denen er infolge unzureichender Qualifikation ausgesetzt sein könnte.

62. Das gleiche gilt natürlich auch für Arbeiten, die eine besondere ärztliche Gesundheitsüberwachung erfordern. Der Rückgriff auf Zeitarbeitnehmer ist im übrigen bei Arbeiten auszuschließen, für die die einzelstaatlichen Vorschriften eine langfristige medizinische Überwachung des Arbeitnehmers vorschreiben, die sich über einen Zeitraum von mehreren Monaten oder mehreren Jahren nach Abschluß der Tätigkeit erstreckt. In Ausnahmefällen muß die Einstellung von Zeitarbeitnehmern möglich sein, jedoch unter der Bedingung, daß Maßnahmen für eine ärztliche Überwachung dieser Arbeitnehmer auch nach Ablauf ihres Vertrags getroffen werden.

VII. Allgemeine Schlußfolgerungen

63. Die Untersuchung der Problematik von nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnissen unter dem Aspekt von Wettbewerbsverzerrungen und der Entwicklung des Binnenmarkts einerseits sowie der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit andererseits läßt erkennen, daß sich wirksame, vollständige und flexible Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene nur dann treffen lassen, wenn hinsichtlich der Rechtsgrundlagen ein vielgestaltiger Ansatz gewählt wird.

64. Die Lösung der durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, durch Wettbewerbsverzerrungen und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts gestellten Probleme und die im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz stehenden Fragen können nicht mit denselben juristischen Mitteln angegangen werden.

65. Daher ist die Kommission der Auffassung, daß es zur Behandlung der unterschiedlichen Aspekte der nicht vollzeitlichen und nicht unbefristeten Arbeitsverhältnisse angezeigt ist, drei Richtlinienvorschläge zu erstellen, von denen sich jeder auf einen Artikel des Vertrags stützt, nämlich auf Artikel 100, 100 a und 118 a:

a) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen (Artikel 100),

b) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen (Artikel 100 a),

c) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates im Hinblick auf die Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern (Artikel 118 a).

ANHANG 1

Statistischer Anhang

Tabelle 1

Quote der Teilzeitarbeit in den wirtschaftlichen Hauptsektoren (in %)

Land	Landwirtschaft	Industrie	Dienstleistungen	Insgesamt
B	8,6	3,3	15,1	11,0
DK	18,5	11,2	30,5	24,9
D	8,9	6,1	17,9	12,7
GR	12,2	2,5	4,7	4,0
E	2,4	1,7	7,1	4,7
F	12,8	3,8	15,9	11,9
IRL	4,9	3,4	10,9	8,2
I	22,9	3,0	4,7	5,0
L	7,0	3,1	7,9	6,5
NL	28,3	13,2	36,1	29,4
P	10,8	1,7	6,2	4,5
UK	20,9	7,7	30,4	22,6
EUR	14,8	5,3	18,6	13,6

Quelle: Erhebung über Arbeitskräfte 1988

Tabelle 2

Quote der Teilzeitarbeit in verschiedenen Dienstleistungsbereichen (in %)

Land	Einzelhandel	Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	Landverkehr	Reisebüros	Banken und Versicherungen
B	27,4	33,0	5,2	13,7	10,0
DK	47,7	59,4	18,8	20,8	19,2
D	26,8	15,5	7,8	6,8	15,0
F	17,9	20,8	5,8	7,3	10,5
IRL	17,0	21,1	7,6	6,1	5,3
I	5,7		1,3		3,4
L	10,2	8,5	4,1	12,5	3,7
NL	49,1	55,1	15,9	10,5	22,7
P	3,3	3,3	1,0	—	3,7
UK	44,9	56,1	7,9	13,7	14,7
GR	2,7	2,5	2,4	4,7	4,9
E	3,9	5,5	0,9	1,9	3,2
EUR 12					

Tabelle 3

Quote der Teilzeitarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen (in %)

Land	Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	Textilgewerbe	Ledergewerbe	Schuh- und Bekleidungsgewerbe	Papier- und Verlagsgewerbe	Sonstiges verarbeitendes Gewerbe
B	4,9	5,1	7,4	3,1	5,5	5,9
DK	21,8	26,4	13,1	21,4	26,5	14,1
D	9,8	14,5	22,8	16,9	13,4	14,6
F	7,1	6,3	1,2	6,7	6,4	6,5
IRL	3,3	4,9	—	5,2	4,9	4,7
I	—	—	—	—	—	—
L	10,5	—	—	15,0	7,4	—
NL	17,6	19,2	36,5	36,4	35,9	11,9
P	1,9	4,8	—	1,1	1,5	1,8
UK	13,5	12,1	6,6	16,2	11,4	18,0
GR	1,3	0,8	5,0	1,7	1,8	1,9
E	1,6	2,5	5,0	7,3	2,9	5,6
EUR 12	9,0	8,5	11,0	10,7	12,3	11,1

Quelle: Erhebung über Arbeitskräfte 1988

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Zahlen über die Neueinstellungen lassen erkennen, daß die Teilzeit- und/oder Zeitarbeitsverhältnisse stark zunehmen. Dieses Phänomen ist in dem Maße positiv zu bewerten, indem es den Bedürfnissen der Flexibilität der Wirtschaft und insbesondere der Unternehmen im Zusammenhang mit der Schaffung von Arbeitsplätzen, die eines der vorrangigen Ziele der Verwirklichung des Binnenmarktes ist, und zudem den Wünschen zahlreicher Arbeitnehmer entgegenkommt. Es handelt sich also nicht darum, die Notwendigkeit dieser besonderen Beschäftigungsformen in Frage zu stellen.

Die diese Arbeitsverhältnisse regelnden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und tarifvertraglichen Bestimmungen sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich.

Den Teilzeit- und/oder Zeitarbeitnehmern wird hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Unternehmen nicht immer die gleiche Behandlung zuteil wie den übrigen Arbeitnehmern.

Die befristet Beschäftigten und Teilzeitarbeitnehmer müssen unter vergleichbaren Bedingungen Zugang zur Ausbildung haben wie die unbefristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmer.

In den Unternehmen müssen bei der Berechnung der Schwelle, von der ab nach den Bestimmungen des jeweiligen Mitgliedstaats Arbeitnehmervertretungen einzurichten sind, auch die befristet Beschäftigten, Teilzeit- und Leiharbeitnehmer berücksichtigt werden.

Es ist wichtig, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung in seinem Unternehmen rechtzeitig über seine Absicht, Teilzeit- und/oder Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen, unterrichtet.

Die Einstellung von Zeitarbeitskräften muß in jedem Fall begründet werden, um einen angemessenen Schutz der festen Beschäftigungsverhältnisse zu gewährleisten.

Die unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer müssen von den Unternehmen rechtzeitig unterrichtet werden, wenn diese unbefristete Vollzeitarbeitnehmer einstellen.

Leiharbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, von den sie entleihenden Unternehmen eingestellt zu werden.

Es wäre angebracht, geeignete einzelstaatliche Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die vertraglichen Verpflichtungen von Leiharbeitunternehmen gegenüber dem Leiharbeitnehmer in jedem Fall erfüllt werden, auch wenn das Leiharbeitunternehmen selbst dazu nicht in der Lage ist.

Die Saisonarbeitnehmer müssen unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale ihrer Arbeit die gleiche Behandlung erfahren wie die übrigen Beschäftigten.

Die praktische Umsetzung der oben genannten Grundsätze kann bei solchen Arbeitsverhältnissen schwierig sein, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit wesentlich kürzer ist als die durchschnittliche gesetzliche, tarifliche oder gewöhnliche Arbeitszeit.

Nach Ziffer 7 Abs. 1 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer muß die Verwirklichung des Binnenmarktes „zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen. Dieser Prozeß erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit".

Nach Artikel 117 des EWG-Vertrags sind sich die Mitgliedstaaten über die Notwendigkeit einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

1. Diese Richtlinie gilt für folgende Arbeitsverhältnisse:

   a) Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit unter der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder gewöhnlichen Arbeitszeit liegt;

   b) Zeitarbeitsverhältnisse folgender Art:

      — Arbeit auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags — einschließlich Saisonarbeit —, der unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen und in dem das Vertragsende nach objektiven Bedingungen festgelegt wird, etwa: Erreichen

eines bestimmten Datums, Abschluß eines bestimmten Arbeitsauftrags oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses;

— Leiharbeit im Sinne eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer keinen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen hat, in dem er seine Tätigkeit ausübt.

2. Diese Richtlinie gilt für die Arbeitnehmer der öffentlichen und der privaten Unternehmen.

3. Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten nicht für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter acht Stunden liegt.

Artikel 2

1. Die Arbeitnehmer in einem Teilzeit- und/oder befristeten Arbeitsverhältnis müssen unter Berücksichtigung der Dauer ihrer Arbeitsleistung und der Art der auszuführenden Arbeitsaufgaben unter vergleichbaren Bedingungen Zugang zu den vom Unternehmen angebotenen Berufsausbildungsmaßnahmen haben wie die unbefristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmer.

2. Die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie müssen in gleicher Weise wie die übrigen Beschäftigten (und proportional zur Dauer ihrer Arbeitsleistung) bei der Berechnung der Schwelle berücksichtigt werden, von der ab im Unternehmen entsprechend den einzelstaatlichen Bestimmungen Arbeitnehmervertretungsorgane einzurichten sind.

3. Beabsichtigt der Arbeitgeber, Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie zu beschäftigen, so ist er gehalten, die Arbeitnehmervertretungsorgane in seinem Unternehmen rechtzeitig davon zu unterrichten.

   In Betrieben mit mehr als tausend Beschäftigten wird regelmäßig eine Aufstellung über diese Beschäftigungsformen im Hinblick auf die Gesamtentwicklung der Beschäftigtenzahl gegeben.

4. Der Arbeitgeber muß im Zeitarbeitsvertrag die Entscheidung für diese Art Arbeitsverhältnis begründen.

Artikel 3

Die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie haben bei der Gewährung von Sach- und Geldleistungen im Rahmen eines Sozialfürsorgesystems oder eines nicht beitragsgebundenen Systems der sozialen Sicherheit einen Anspruch auf vergleichbare Behandlung wie die unbefristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmer.

Artikel 4

Die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie haben ein Recht auf Zugang zu sämtlichen Sozialdiensten des Unternehmens, die den übrigen Beschäftigten normalerweise zur Verfügung stehen.

Artikel 5

Wenn die Unternehmen unbefristete Vollzeitarbeitnehmer einstellen, unterrichten sie rechtzeitig die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie, damit ihre etwaige Bewerbung berücksichtigt werden kann.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Bestimmungen, die den Abschluß eines Arbeitsvertrags zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer verbieten oder verhindern, von Rechts wegen ungültig sind oder für ungültig erklärt werden können.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die vertraglichen Verpflichtungen des Leiharbeitunternehmens gegenüber dem Leiharbeitnehmer, insbesondere was die Zahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialbeiträge angeht, erfüllt werden, falls das Unternehmen selbst dazu nicht in der Lage ist.

Artikel 8

Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten für Saisonarbeitnehmer, soweit die besonderen Merkmale ihrer Arbeit dies zulassen.

Artikel 9

Das Recht der Mitgliedstaaten, für ihre Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bleibt unberührt.

Artikel 10

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum 31. Dezember 1992 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Die von den Mitgliedstaaten gemäß dem vorangegangenen Absatz erlassenen Vorschriften müssen eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese Richtlinie enthalten.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf Wettbewerbsverzerrungen SYN 280

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100a,

auf Vorschlag der Kommission,

in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Es ist wichtig, bis zum 31. Dezember 1992 Maßnahmen zur schrittweisen Verwirklichung des Binnenmarktes zu erlassen; letztere erfordert außerdem unter anderem die Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen bei gleichzeitiger Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts der Gemeinschaft.

Die Zahlen über die Neueinstellungen lassen erkennen, daß die Teilzeit- und/oder Zeitarbeitsverhältnisse stark zunehmen. Dieses Phänomen ist in dem Maße positiv zu bewerten, in dem es den Bedürfnissen der Flexibilität der Wirtschaft und insbesondere der Unternehmen im Zusammenhang mit der Schaffung von Arbeitsplätzen, die eines der vorrangigen Ziele der Verwirklichung des Binnenmarktes darstellt, und zudem den Verlangen zahlreicher Arbeitnehmer entgegenkommt. Es handelt sich also nicht darum, die Notwendigkeit dieser besonderen Beschäftigungsformen in Frage zu stellen.

Die diese Arbeitsverhältnisse regelnden Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie tarifvertraglichen Bestimmungen sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich.

Dies erhöht die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen, die sich aus bestimmten Unterschieden bei der Behandlung zwischen den Unternehmen der Mitgliedstaaten ergeben.

Die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen ist in Grenzgebieten besonders groß.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer kann davon beeinträchtigt werden.

Die Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, die Aufgabe, die mit dieser Richtlinie angestrebten Ziele zu verwirklichen, an erster Stelle den Sozialpartnern zu überlassen. In diesem Falle obliegt es ihnen, die notwendigen Bestimmungen in Kraft zu setzen, um ihre allgemeine Anwendung sicherzustellen.

Für die Festlegung der Arbeitsentgelte sind die Mitgliedstaaten zuständig. Dabei sollten sie die Verhandlungsautonomie der Sozialpartner wahren.

Die Behandlungsunterschiede betreffen im wesentlichen bestimmte Bereiche, wie die aus dem Sozialschutz herrührenden indirekten Kosten, die indirekten Kosten aus Geld- oder Sachleistungen an die Arbeitnehmer, die indirekten Lohn- und Gehaltskosten im Zusammenhang mit der Vertragsdauer und insbesondere die mit dem Dienstalter zusammenhängenden Regelungen, wie etwa das Recht auf Jahresurlaub sowie das Recht auf Dienstalterszulagen und Kündigungsabfindungen.

Angesichts der festgestellten Unterschiede ist eine Angleichung der einschlägigen einzelstaatlichen Vorschriften erforderlich, um die zu Wettbewerbsverzerrungen führenden Ungleichgewichte zu beseitigen.

Eine Angleichung von einzelstaatlichen Vorschriften empfiehlt sich jedoch nicht für Arbeitsverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit wesentlich kürzer ist als die durchschnittliche gesetzliche, tarifliche oder gewöhnliche Arbeitszeit.

Auch bei der Frage der Verlängerbarkeit von Zeitarbeitsverträgen für einen bestimmten Arbeitsplatz sowie der Gesamtdauer von aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen sind Unterschiede in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten festzustellen, die je nach den Vertragsverlängerungen bis auf 12 Monate, 24 Monate, 36 Monate oder auf unbegrenzte Zeit vorsehen bzw. die Dauer von Leiharbeitsverträgen auf drei Monate oder auf 24 Monate mit Verlängerungsmöglichkeit begrenzen oder aber keinerlei Begrenzung festlegen —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

1. Diese Richtlinie gilt für folgende Arbeitsverhältnisse:

   a) Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitszeit unter der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder gewöhnlichen Arbeitszeit liegt;

   b) Zeitarbeitsverhältnisse folgender Art:

      — Arbeit auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags — einschließlich Saisonarbeit —, der unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen und in dem das Vertragsende nach objektiven Bedingungen festgelegt wird, etwa: Erreichen eines bestimmten Datums, Abschluß eines bestimmten Arbeitsauftrags oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses;

— Leiharbeit im Sinne eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer keinen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen hat, in dem er seine Tätigkeit ausübt.

2. Diese Richtlinie gilt für die Arbeitnehmer der öffentlichen und privaten Betriebe.

3. Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten nicht für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter acht Stunden liegt.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie einen sozialen Schutz auf der Grundlage der gesetzlichen und betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit genießen, der unter Berücksichtigung der Dauer der Arbeit und/oder des Arbeitsentgelts auf der gleichen Grundlage und den gleichen Kriterien beruht, die auch für die unbefristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmer gelten.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Teilzeitarbeitnehmer unter Berücksichtigung der Dauer ihrer Gesamtarbeitsleistung das gleiche Recht auf Jahresurlaub, auf Kündigungsabfindung und auf Dienstalterszulagen haben wie die Vollzeitarbeitnehmer.

Artikel 4

Im Hinblick auf Zeitarbeit treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen:

a) daß die einzelstaatlichen Gesetze eine Begrenzung der Verlängerbarkeit von Zeitarbeitsverträgen mit einer Dauer von einem Jahr oder weniger für eine bestimmte Arbeitsstelle vorsehen, so daß die Zeitarbeitsphasen insgesamt eine Dauer von 36 Monaten nicht überschreiten;

b) daß ein angemessener Entschädigungsmodus für den Fall vorgesehen wird, daß es zu einer nicht gerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der festgelegten Frist kommt.

Artikel 5

Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten für Saisonarbeitnehmer, soweit die besonderen Merkmale ihrer Arbeit dies zulassen.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten müssen dieser Richtlinie bis spätestens 31. Dezember 1992 nachkommen. Sie erlassen dazu die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder sie überzeugen sich davon, daß die Sozialpartner mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen, ohne daß dadurch die Mitgliedstaaten ihrer Verpflichtung enthoben werden, die von dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse zu erreichen. Die Mitgliedstaaten setzen die Kommission unverzüglich von allen Maßnahmen in Kenntnis, die sie zu diesem Zweck ergriffen haben.

Die von den Mitgliedstaaten gemäß dem vorangegangenen Absatz erlassenen Vorschriften müssen eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese Richtlinie enthalten.

Artikel 7

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern SYN 281

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 118 a,

auf Vorschlag der Kommission,

in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 118 a des EWG-Vertrages sieht vor, daß der Rat im Richtlinienwege Mindestvorschriften festlegt, die die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer verstärkt zu schützen.

Gemäß diesem Artikel wird in den Richtlinien auf verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen, die der Gründung und Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben entgegenstehen könnten, verzichtet.

Arbeitsformen wie Zeitarbeit haben erheblich zugenommen.

Den Zeitarbeitnehmern ist daher besondere Aufmerksamkeit zu widmen, um sicherzustellen, daß sie eine angemessene Ausbildung im Hinblick auf die berufsbedingten Risiken im betreffenden Unternehmen erhalten.

Untersuchungen haben gezeigt, daß Zeitarbeitnehmer durchweg in höherem Maße als andere Beschäftigte der Gefahr von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ausgesetzt sind.

Die Richtlinien auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit, insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG des Rates[1]) enthalten Vorschriften, die auf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer im allgemeinen abzielen. Es erscheint angebracht, dabei auch die besondere Situation der Zeitarbeitnehmer in Betracht zu ziehen.

Bestimmte Arbeiten erfordern eine besondere ärztliche Überwachung während eines langen Zeitraums. Es ist daher angezeigt, solche Arbeiten für Zeitarbeitnehmer — abgesehen von außergewöhnlichen Fällen — zu verbieten. In diesen Fällen müssen die betroffenen Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer ärztlichen Überwachung unterliegen.

Durch Information und Ausbildung müssen die Zeitarbeitnehmer (wie auch die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen) im Hinblick auf einen besseren Schutz in die Lage versetzt werden, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie die zur Begrenzung bzw. Ausschaltung dieser Risiken erforderlichen Vorbeugemaßnahmen zu kennen und einzuschätzen.

Unbeschadet des Arbeitsverhältnisses des Zeitarbeitnehmers ist der entleihende Arbeitgeber für die Einhaltung der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorschriften verantwortlich.

Diese Richtlinie soll einen konkreten Beitrag zur Verwirklichung der sozialen Dimension des Binnenmarktes leisten —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Diese Richtlinie gilt für Zeitarbeitsverhältnisse folgender Art:

a) Arbeit auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags — einschließlich Saisonarbeit —, der unmittelbar zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen und in dem das Vertragsende nach objektiven Bedingungen festgelegt wird, etwa: Erreichung eines bestimmten Datums, Abschluß eines bestimmten Arbeitsauftrags oder Eintritt eines bestimmten Ereignisses;

b) Leiharbeit im Sinne eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer keinen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber hat, in dessen Unternehmen er seine Tätigkeit ausübt.

Artikel 2

Ziel dieser Richtlinie ist es sicherzustellen, daß für die Dauer der Arbeitsausführung in dem entleihenden Unternehmen und/oder der entleihenden Einrichtung der Zeitarbeitnehmer im Hinblick auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Genuß der gleichen Bedingungen wie die anderen Arbeitnehmer dieses Unternehmens und/oder dieser Einrichtung, unter Berücksichtigung besonderer Situationen, kommt.

Die Bestimmungen der Richtlinie 89/391/EWG sowie der Einzelrichtlinien im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 jener Richtlinie finden auf den in Absatz 1 genannten Bereich voll Anwendung, unbeschadet strengerer

[1]) ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1

und/oder spezifischer Vorschriften der vorliegenden Richtlinie.

Artikel 3

Die Mitgliedstaaten vergewissern sich, daß der Vertrag über die Überlassung des Arbeitnehmers zwischen dem entleihenden Arbeitgeber und dem Leiharbeitsunternehmen folgende Angaben enthält: die erforderliche berufliche Qualifikation, den Arbeitsort, die Arbeitszeit, die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes und insbesondere den Hinweis, ob dieser Arbeitsplatz in die Kategorie mit erhöhten Risiken, so wie in der nationalen Gesetzgebung definiert, einzuordnen ist.

Alle diese Angaben werden den betreffenden Arbeitnehmern zur Kenntnis gebracht.

Artikel 4

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß unbeschadet der Verantwortung des Leiharbeitunternehmens das entleihende Unternehmen und/oder die entleihende Einrichtung während der Dauer des Arbeitsauftrags für die auf die Arbeit anwendbaren Bedingungen für die Arbeitsausführung verantwortlich ist.

Für die Anwendung des ersten Absatzes umfassen die Bedingungen für die Arbeitsausführung ausschließlich diejenigen, die mit Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitshygiene zusammenhängen.

Artikel 5

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß jeder Zeitarbeitnehmer, bevor er eine Tätigkeit übernimmt, die entweder besondere Qualifikationen bzw. berufliche Fähigkeiten oder eine besondere ärztliche Überwachung erfordert, vom entleihenden Arbeitgeber über die Risiken, denen er ausgesetzt sein könnte, informiert wird und gegebenenfalls eine entsprechende Ausbildung erhält.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß keine Zeitarbeitnehmer für Arbeiten eingestellt werden, die eine besondere ärztliche Überwachung über einen längeren Zeitraum erfordern. Gleichwohl können in bestimmten Ausnahmefällen, die Gegenstand einer ärztlichen Überwachung über einen längeren Zeitraum sind, Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. In diesem Fall wachen die Mitgliedstaaten darüber, daß diesen eine ärztliche Überwachung über den Fristablauf ihres Arbeitsvertrages hinaus zugute kommt.

Artikel 7

1. Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis spätestens 31. Dezember 1992 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

   Die aufgrund des ersten Absatzes erlassenen Vorschriften müssen eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese Richtlinie enthalten.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen worden sind oder von ihnen erlassen werden.

Artikel 8

Diese Richtlinie ist an alle Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am . . .

Im Namen des Rates
Der Präsident

ISSN 0254-1467

KOM(90) 228 endg.

DOKUMENTE

DE **05**

Katalognummer: CB-CO-90-378-DE-C

ISBN 92-77-62820-0

VERKAUFSPREIS	bis 30 Seiten: 3,50 ECU	pro 10 weitere Seiten: 1,25 ECU

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg

Bericht des Abgeordneten Fuchtel

I.

Die Vorlage wurde gemäß § 93 GO mit Drucksache 11/8091, Nr. 2.28, vom 9. Oktober 1990 dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung überwiesen. In seiner 140. Sitzung am 24. Oktober 1990 hat der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung die Beratung der Vorlage aufgenommen und abgeschlossen. Mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE GRÜNEN hat der Ausschuß die vorstehend abgedruckte Beschlußempfehlung beschlossen.

II.

Die vorgelegten Richtlinienvorschläge bilden den Auftakt zur Umsetzung des Aktionsprogramms der EG-Kommission zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte. Im Kern sehen die Richtlinienvorschläge die Einführung von EG-Regelungen für sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse vor. Angestrebt wird, innerhalb der EG die sozialen Standards für Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, Saisonarbeit und Arbeitnehmerüberlassung anzugleichen. Dabei sind die geplanten Vorschriften überwiegend als Mindeststandards ausgestaltet, so daß die Mitgliedstaaten für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen zulassen können.

Erfaßt werden sollen von den geplanten Vorschriften nur Arbeitnehmer der privaten und öffentlichen Unternehmen. Sie sollen keine Anwendung finden für Arbeitnehmer der hoheitlichen Verwaltung sowie für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt unter 8 Stunden liegt. Im einzelnen enthalten die Richtlinienvorschläge folgende Regelungen:

- Die befristet Beschäftigten und Teilzeitarbeitnehmer müssen unter vergleichbaren Bedingungen Zugang zur betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung haben wie die unbefristet beschäftigten Vollzeitarbeitnehmer.
- In den Unternehmen sollen bei der Berechnung der Schwelle, von der ab nach den Bestimmungen des jeweiligen Mitgliedstaates Arbeitnehmervertretungen einzurichten sind, auch die befristet Beschäftigten, Teilzeit- und Leiharbeitnehmer berücksichtigt werden.
- Die Arbeitgeber sollen die Arbeitnehmervertretungen in ihren Unternehmen rechtzeitig über ihre Absicht, Teilzeitarbeitnehmer, befristet eingestellte Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, unterrichten.
- Die Einstellung von befristeten Arbeitskräften oder Leiharbeitnehmern soll in jedem Fall begründet werden.
- Die unter diese Richtlinien fallenden Arbeitnehmer sollen bei der Gewährung von Sach- und Geldleistungen im Rahmen betrieblicher Sozialfürsorgesysteme oder beim Zugang zu den betrieblichen Sozialdiensten grundsätzlich gleichbehandelt werden wie unbefristet beschäftigte Vollzeitarbeitnehmer.
- Leiharbeitnehmer sollen nicht daran gehindert werden, von den sie entleihenden Unternehmen eingestellt zu werden.
- Die Mitgliedstaaten sollen durch eine subsidiäre Haftung sicherstellen, daß die vertraglichen Verpflichtungen von Verleihern gegenüber ihren Leiharbeitnehmern in jedem Fall erfüllt werden, auch wenn der Verleiher dazu selbst nicht in der Lage ist.
- Die Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie sollen den gleichen Schutz der sozialen Sicherheit haben wie unbefristet beschäftigte Vollzeitarbeitnehmer.
- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sollen das gleiche Recht auf Jahresurlaub, auf Kündigungsabfindung und auf Dienstalterszulagen haben wie Vollzeitbeschäftigte.
- Beschränkung auf die Höchstdauer von 36 Monaten:
  - von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen mit einem Arbeitnehmer,
  - von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen mit mehreren Arbeitnehmern auf einem Arbeitsplatz,
  - der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf einem Arbeitsplatz.
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Arbeitnehmerüberlassung soll ein angemessener Entschädigungsmodus für den Fall vorgesehen werden, daß es zu einer nicht gerechtfertigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der festgelegten Frist kommt.
- Bei Leiharbeitnehmern sollen in den Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher spezifische, arbeitsbezogene Informationen über den Arbeitsschutz aufgenommen werden, die dem Arbeitnehmer zur Kenntnis gebracht werden sollen.
- Verleiher und Entleiher sollen gleichermaßen zur Verantwortung für den Arbeitsschutz verpflichtet werden.

- Leiharbeitnehmer sind besonders für die Gesundheitsgefahren an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen zu informieren.
- Leiharbeitnehmer sollen nur in Ausnahmefällen mit Arbeiten beschäftigt werden, die eine längere ärztliche Überwachung erfordern.

III.

Die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU betonten in den Beratungen, daß sie es zunächst einmal grundsätzlich begrüßten, daß die EG-Kommission so rasch konkrete Vorschläge zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vorgelegt habe. Man trete dafür ein, daß die Bundesregierung auch weiterhin daran konstruktiv mitarbeite. Als problematisch werteten die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU zumindest teilweise die für die Richtlinienvorschläge gewählten Rechtsgrundlagen. Auch wenn es notwendig sei, über neue Rechtsgrundlagen für die Ausgestaltung des sozialen Bereichs im EG-Binnenmarkt nachzudenken, dürfe dies dennoch nicht dazu führen, die derzeit zur Verfügung stehenden Rechtsgrundlagen extensiv auszulegen. Inhaltlich halte man weiterhin daran fest, daß eine Einbeziehung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht in dem von der EG-Kommission vorgeschlagenen Umfange — auch im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer — nicht sachgerecht wäre. Umgekehrt bleibe der Richtlinienentwurf hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der atypischen Arbeitsverhältnisse hinter dem in der Bundesrepublik Deutschland bereits geltenden Recht zurück. Entsprechendes gelte für die vorgesehenen Regelungen zum Schutz der Leiharbeitnehmer. Insgesamt plädiere man stärker für Regelungen im Sinne von Mindeststandards, um eine flexible Handhabung in den einzelnen Ländern zu ermöglichen. Ferner halte man es für zweckmäßig, die Frage der Regelung der Arbeitsverhältnisse auf europäischer Ebene nicht schon in dieser Phase mit sozialversicherungsrechtlichen Aspekten zu belasten. Bemühungen um eine Harmonisierung sollen erst dann in Angriff genommen werden, wenn es gelungen sei, einen Grundrahmen von sozialen Mindeststandards zu schaffen.

Die Mitglieder der Fraktion der FDP begrüßten ebenfalls grundsätzlich die von der EG-Kommission ergriffene Initiative, teilten jedoch im wesentlichen die von den Mitgliedern der Fraktion der CDU/CSU geäußerten Bedenken. Insbesondere hinsichtlich der kontroversen Frage der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse plädierten sie dafür, es bei dem derzeit in der Bundesrepublik Deutschland vorhandenen Spielraum zu belassen. Entsprechende Regelungen müßten flexibel genug sein, um die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmen angemessen zu berücksichtigen.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD bekräftigten, daß man auf europäischer Ebene schnellstmöglichst zu konkreten Fortschritten im sozialen Bereich gelangen wolle. Sie begrüßten die von der EG-Kommission vorgelegten Richtlinienentwürfe, insbesondere die in diesen vorgesehene Ausweitung des Schutzes der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Hinsichtlich der atypischen Arbeitsverhältnisse bestehe ein dringender Handlungsbedarf sowohl aus Sicht der deutschen Arbeitnehmer wie der Arbeitnehmer in Europa. Regelungen in diesem Bereich seien aber auch erforderlich, um im Binnenmarkt zur Herstellung gleicher Wettbewerbsbedingungen beizutragen. Die Mitglieder der Fraktion der SPD warnten davor, daß die Bundesrepublik Deutschland in die Rolle eines Bremsers bei der Verwirklichung des Ausbaus der sozialen Schutzrechte der Arbeitnehmer gelangen könnte. Gerade bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse könnten bei einer entsprechenden Haltung der Bundesrepublik Deutschland auch Signalwirkungen für andere Mitgliedstaaten der EG ausgehen. Die Mitglieder der Fraktion der SPD wandten sich dagegen, daß die Kommission ihren Richtlinienentwurf über die Arbeitsbedingungen bei atypischer Beschäftigung auf Artikel 100 stützt. Die hierbei erforderliche Einstimmigkeit würde die Richtlinie von vornherein zum Scheitern verurteilen. In diesem Sinne unterstützte man nachdrücklich die in dieser Frage vom Europäischen Parlament und dem Wirtschafts- und Sozialausschuß eingenommenen Positionen. Ferner trete man für eine Ausdehnung der Haftung auf Entleiherfirmen ein und strebe langfristig ein Verbot der Leiharbeit an.

Die Mitglieder der Fraktion DIE GRÜNEN wandten sich entschieden gegen die in dem Antrag der Koalitionsfraktionen enthaltene Position hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Sie wiesen darauf hin, daß die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse seit langem überfällig sei.

Bonn, den 25. Oktober 1990

Fuchtel

Berichterstatter

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn

Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon 02 28/36 35 51, Telefax 02 28/36 12 75

ISSN 0722-8333